Assurance-emploi

Rapport de contrôle et d'évaluation 2011

Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC)
Canada Employment Insurance Commission (CEIC)

Canada

CEIC-001-06-12F

Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) | Canada Employment Insurance Commission (CEIC)

Mars 2012

L'honorable Diane Finley
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences
Place du Portage, Portage IV
140, promenade du Portage
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Madame la Ministre,

Nous sommes heureux de présenter le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011*. Ce rapport est le quinzième d'une série de rapports annuels présentés par la Commission de l'assurance-emploi du Canada, en vertu de l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Ce rapport, qui fournit de l'information sur la période allant du 1er avril 2010 au 31 mars 2011, renferme une analyse de l'efficacité globale des prestations de revenu et des mesures actives de l'assurance-emploi, de même que de la prestation des services lui étant liés. Le rapport examine en particulier la réponse du régime d'assurance-emploi durant le premier exercice financier complet depuis la récession de la fin des années 2000. Il rend également compte, de manière approfondie, des répercussions des mesures temporaires de l'assurance-emploi, qui ont été mises en place dans le cadre du Plan d'action économique du Canada.

Comme pour les années précédentes, nous avons eu recours à d'importantes études et évaluations pour compléter l'examen des données administratives de l'assurance-emploi, de façon à pouvoir réaliser une analyse rigoureuse du régime. De l'information sur chacune des études dont il est question dans ce rapport est présentée en annexe.

Enfin, nous souhaitons exprimer notre gratitude à l'égard des employés de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, de même qu'à ceux de Service Canada, pour leur soutien dans la préparation de ce rapport.

Nous espérons que vous trouverez ce rapport informatif.

La version originale a été signée par

Ian Shugart
Président

Mary-Lou Donnelly
Commissaire des travailleurs et travailleuses

Judith Andrew
Commissaire des employeurs

Assurance-emploi

Rapport de contrôle et d'évaluation 2011

Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC)
Canada Employment Insurance Commission (CEIC)

Canada

CEIC-001-04-11F

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2012

Papier
N° de cat. : HS1-2/2011F
ISSN : 1925-7635

PDF
N° de cat. : HS1-2/2011F-PDF
ISSN : 1494-7056

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante : **droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca**.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 1

Sommaire des points saillants 3

Chapitre 1 – Vue d'ensemble de l'assurance-emploi 5

I. Assurance-emploi – Partie I 5

II. Assurance-emploi – Partie II 13

III. Liens entre la Partie I et la Partie II de l'assurance-emploi 16

Chapitre 2 – Contexte du marché du travail 21

I. Introduction 21

II. Population active et taux d'activité 23

III. Emploi 24

IV. Chômage 31

V. Éducation 34

VI. Marchés du travail, selon le secteur, l'industrie et la taille de l'employeur 35

Chapitre 3 – Prestations de revenu 39

I. Prestations de revenu de l'assurance-emploi 39

II. Aider les canadiens en situation de chômage 45

III. Aider les travailleurs canadiens et leurs familles 55

Chapitre 4 – Prestations d'emploi et mesures de soutien et Service national de placement 59

I. Aperçu pour l'ensemble du pays 60

II. Activités provinciales et territoriales liées aux Prestations d'emploi et mesures de soutien 68

III. Activités pancanadiennes 95

Chapitre 5 – Administration du régime 113

I. Contexte 113

II. Prestation des services 113

III. Qualité 120

IV. Intégrité 122

Chapitre 6 – Répercussions et efficacité de l'assurance-emploi 125
I. L'assurance-emploi et les particuliers 125
1. Prestations d'assurance-emploi : Couverture, éligibilité et accessibilité 125
2. Prestations d'assurance-emploi : Niveau, admissibilité, durée et taux d'épuisement 137
3. L'assurance-emploi et les groupes présentant un intérêt particulier 152
II. L'assurance-emploi et l'Économie 168
1. Capacité d'adaptation selon la situation économique 168
2. L'assurance-emploi et les régions économiques 169
3. L'assurance-emploi et les industries 172
4. L'assurance-emploi et les entreprises 177
5. L'assurance-emploi et la mobilité des travailleurs 178
6. Redistribution du revenu 180
7. Programme de Travail partagé 182
8. Initiative d'Aide à la transition de carrière 185
III. Favoriser l'attachement au travail 187
1. Dénominateur minimal, petites semaines et 14 meilleures semaines de rémunération 187
2. Travail pendant une période de prestations 190
3. Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active 191
4. Projet pilote visant la prolongation des prestations d'assurance-emploi 193
IV. Évaluation des prestations d'emploi et mesures de soutien 194
1. Répercussions nettes des Prestations d'emploi et mesures de soutien 194
2. Entente sur le développement du marché du travail Canada–Colombie-Britannique : Étude de suivi des répercussions à moyen terme 199
3. Comparaisons internationales 201
4. Leçons tirées de la première ronde des évaluations sommatives 202
V. Finances de l'assurance-emploi 202
1. Tendances sur le plan des revenus et des dépenses 203
2. Programme de réduction du taux de cotisation et remboursement des cotisations 204
3. Office de financement de l'assurance-emploi du Canada 205
4. Compte des opérations de l'assurance-emploi 206
5. Financement des mesures temporaires de l'assurance-emploi prévues dans le Plan d'action économique 206

Annexe 1 – Changements législatifs et temporaires récents apportés au régime d'assurance-emploi 209

Annexe 2 – Statistiques clés du marché du travail 221

Annexe 3 – Tableaux des données sur les prestations de revenu 235

Annexe 4 – Tableaux des données sur les Prestations d'emploi et mesures de soutien 259

Annexe 5 – Principaux résultats et données administratives relatifs au régime 275

Annexe 6 – Principales études citées au chapitre 6 277

Annexe 7 – Profils de collectivités 297

INTRODUCTION

Les activités de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi permettent de bien comprendre les répercussions du régime sur l'économie canadienne, en plus d'évaluer son efficacité à répondre aux besoins des travailleurs canadiens et à ceux de leur famille, de même qu'à ceux de leurs employeurs.

LA COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI DU CANADA

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) doit, en vertu d'un mandat de nature législative, contrôler et évaluer le régime d'assurance-emploi sur une base annuelle. La Commission a jusqu'au 31 mars pour présenter son rapport au ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), qui doit ensuite le déposer au Parlement.

L'CAEC est un organisme sans lien de dépendance avec le gouvernement fédéral, et elle joue un rôle clé dans la gestion du régime d'assurance-emploi. Outre la production de ce rapport, la Commission a des responsabilités quant au système d'appel de l'a.-e., à la prise de règlements avec l'approbation du gouverneur en conseil, ainsi qu'à l'examen et à l'approbation des politiques liées à l'administration et à l'exécution du régime d'assurance-emploi. Elle est formée de quatre membres représentant les intérêts du gouvernement, des travailleurs et des employeurs. Le Commissaire représentant les travailleurs et travailleuses et le Commissaire représentant les employeurs sont nommés par le gouverneur en conseil et ce, pour un mandat d'une durée maximale de cinq ans. Ils ont pour mandat de représenter les groupes au nom desquels ils siègent et d'en être les porte-paroles. Le président et le vice-président de la Commission sont respectivement le sous-ministre et le sous-ministre délégué de RHDCC, et sont considérés comme représentant les intérêts du gouvernement. La CAEC remplit le mandat législatif décrit ci-dessus en analysant dans quelle mesure le régime actuel d'a.-e. rencontre les objectifs de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

LE RAPPORT

Le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* est produit sous la supervision de la CAEC. Des fonctionnaires de RHDCC et de Service Canada aident la CAEC dans la préparation du rapport. Ce dernier s'appuie sur de multiples sources d'information dans le but de fournir une analyse exhaustive du régime d'a.-e. Cela inclut des données administratives, des données d'enquêtes de Statistique Canada, des études d'évaluation commentées par une tierce partie, de même que des rapports d'analyse à la fois externes et internes. Le contenu de ce document fournit donc de l'information précieuse et des résultats probants au sujet du régime d'a.-e., ainsi que sur le marché du travail.

Cette édition du rapport met l'accent sur la réponse du régime d'a.-e. durant la reprise économique actuelle suivant la récession de la fin des années 2000. Elle examine aussi, en détail, les répercussions des mesures temporaires de l'a.-e. mises en place dans le cadre du Plan d'action économique du Canada.

Le premier chapitre de ce rapport donne un aperçu des prestations et des mesures de soutien qu'offre le régime, alors que le deuxième traite de la situation du marché du travail au pays en 2010-2011. Le chapitre suivant offre une vue d'ensemble des prestations d'assurance-emploi (prestations de revenu) versées

au cours de la même période au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le soutien dont bénéficient les travailleurs en chômage grâce aux mesures actives de réemploi prévues à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, désignées sous le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien, est abordé au quatrième chapitre. Le cinquième chapitre fournit de l'information sur l'administration du régime et la prestation des services. Et enfin, le dernier chapitre renferme une analyse des répercussions et de l'efficacité du régime d'a.-e. pour les individus et l'économie en général.

MANDAT PRESCRIT PAR LA LOI

En vertu de l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission de l'assurance-emploi du Canada s'est vu confier le mandat de continuer à produire le *Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi*, qui prendra la forme d'un rapport annuel permanent.

« 3. (1) La Commission observe et évalue l'incidence et l'efficacité, pour les personnes, les collectivités et l'économie, des prestations et autres formes d'aide mises en ouvre en application de la présente loi, et notamment :

(a) la façon dont elles sont utilisées par les employés et les employeurs;

(b) leur effet sur l'obligation des prestataires d'être disponibles au travail et de faire des recherches d'emploi, de même que sur les efforts faits par les employeurs en vue de maintenir une main-d'œuvre stable.

(2) La Commission présente un rapport annuel de son évaluation au ministre au plus tard le 31 mars de l'année suivant l'année en cause. Elle lui présente également, à tout autre moment qu'il fixe, les rapports supplémentaires qu'il peut demander. »

SOMMAIRE DES POINTS SAILLANTS

Le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011 *présente les résultats de l'examen du régime pour l'exercice financier 2010-2011. Sauf mention contraire dans le texte, les points saillants comparent les changements entre les exercices 2009-2010 et 2010-2011.*

L'économie et le marché du travail au Canada ont continué à se rétablir de la récession survenue à la fin des années 2000

- Le produit intérieur brut réel s'est accru de 2,9 % à partir du premier trimestre de 2010 jusqu'au premier trimestre de 2011.
- L'emploi annuel moyen a augmenté de 293 700 (+1,7 %), après avoir connu une baisse de 210 600 (-1,2 %) l'année précédente. De plus, le taux de chômage annuel moyen a décliné, passant de 8,4 % à 7,9 %.

Le nombre de demandes et les montants versés au titre des prestations régulières et du programme de Travail partagé, qui étaient considérablement plus élevés pendant deux ans, accusaient une diminution.

- Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a baissé de 13,6 % pour s'établir à 1,4 million, un nombre qui n'est que de 7,9 % plus élevé que celui enregistré en 2007-2008, soit avant la récession. Les sommes versées en prestations régulières ont diminué de 12,44 %, pour se chiffrer à 12,3 milliards de dollars.
- Le nombre de nouvelles demandes de prestations pour travail partagé a fléchi de 83,5 %, pour atteindre 21 080 demandes, et les prestations versées à ce titre ont diminué de 66,6 %, pour passer à 98,3 millions de dollars.

Service Canada a de nouveau eu à traiter un nombre de demandes d'assurance-emploi supérieur à celui qu'elle avait l'habitude de recevoir avant la récession des années 2000

- Service Canada a traité 2,9 millions de demandes d'assurance-emploi initiales et de renouvellement, avec un taux d'exactitude de 94,0 %. Le volume des demandes correspondait à une baisse de 9,1 % par rapport à celui de l'exercice 2009-2010, mais il était de 11,6 % plus élevé que celui de 2007-2008.
- Près de 84 % des prestataires ont reçu leur premier versement ou avis de non-paiement dans un délai de 28 jours suivant la présentation de leur demande, un résultat supérieur à l'objectif de rendement établi à 80 % en ce qui a trait à la rapidité de paiement.

La baisse des taux de chômage régionaux a fait en sorte que l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières ainsi que leur durée ont amorcé un retour vers des niveaux antérieurs à la récession

- Parmi les chômeurs qui avaient cotisé au régime avant d'être mis à pied, 83,9 % étaient admissibles aux prestations d'assurance-emploi en 2010, une diminution de 2,3 points de pourcentage par rapport à 2009.

- En mars 2011, environ 80 % des travailleurs avaient accès plus facilement aux prestations régulières qu'au début de la récession (octobre 2008), une proportion plus faible que celle de mars 2010 (90 %).
- La durée moyenne de la période d'admissibilité aux prestations régulières a diminué, pour passer de 42,8 à 36,0 semaines.

Les prestataires d'assurance-emploi ont continué de profiter de la dernière année des mesures temporaires mises en place dans le cadre du Plan d'action économique (PAE)

- En date du 31 mars 2011, 1,4 million de prestataires d'assurance-emploi avaient reçu des prestations supplémentaires totalisant 2,9 milliards de dollars grâce aux mesures temporaires de l'assurance-emploi.
- Le taux d'épuisement moyen de l'admissibilité aux prestations régulières, pour les périodes de prestations établies en 2009-2010, a fortement diminué, pour atteindre 24,8 %, ce qui est inférieur au taux d'avant la récession (28,4 % en 2007-2008).

Historiquement non affecté par les cycles économiques, le nombre de demandes de prestations spéciales et de pêcheur a diminué pendant et après la récession survenue à la fin des années 2000

- Le nombre de nouvelles demandes de prestations spéciales a baissé de 2,2 %, pour s'établir à 499 270 demandes.
- Le déclin des nouvelles demandes de prestations de pêcheur observé depuis 2004-2005 s'est poursuivi avec une baisse de 2,6 %, leur nombre étant passé à 28 533.

L'investissement d'un milliard de dollars au cours des deux dernières années, prévu dans le cadre du PAE, a rendu plus accessibles les interventions liées aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)

- En 2009-2010 et 2010-2011, les provinces et territoires ont offert plus de 2,5 millions d'interventions liées aux PEMS à 1,5 million de chômeurs.
- En 2010-2011 seulement, au-delà de 756 045 chômeurs ont pris part à 1 175 525 million d'interventions liées aux PEMS.

CHAPITRE 1

VUE D'ENSEMBLE DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Le régime d'assurance-emploi contribue au bien-être économique des travailleurs en fournissant un soutien aux personnes qui sont mises à pied ou incapables de travailler en raison de certains événements de la vie, et en aidant les chômeurs dans l'ensemble du pays à trouver un emploi.

Le régime d'assurance-chômage a d'abord été instauré en 1940, alors que la dernière grande réforme dont il a fait l'objet est survenue en 1996. À cette occasion, l'appellation « régime d'assurance-chômage » a été remplacée par « régime d'assurance-emploi, » de façon à ce que le nom corresponde mieux à ses principaux objectifs, qui sont de favoriser l'emploi sur le marché du travail et de mettre en évidence le fait que l'accès des particuliers au régime est lié à un attachement significatif au travail.

Ce chapitre donne un aperçu des prestations d'assurance-emploi versées au titre des parties I et II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La première section expose dans les grandes lignes les exigences en matière d'accès et la méthode utilisée pour déterminer l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi relevant de la partie I. La deuxième section renferme un résumé des programmes offerts en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* dans le but d'aider les travailleurs à se préparer à l'emploi, à en obtenir un et à le conserver. La troisième décrit brièvement les liens qui existent entre les parties I et II du régime, et elle donne également un aperçu des mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place dans le cadre du Plan d'action économique du Canada.

I. ASSURANCE-EMPLOI — PARTIE I

La partie I du régime d'assurance-emploi offre une aide financière temporaire aux travailleurs qui ont perdu leur emploi sans en être responsable, pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou qu'ils perfectionnent leurs compétences. La partie I vient également en aide aux travailleurs qui sont malades, aux femmes enceintes et aux parents qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté, ainsi qu'aux personnes qui s'occupent d'un membre de la famille atteint d'une maladie grave risquant de causer son décès[1].

1. Historique

Les réformes instaurées en 1996, dans le contexte de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ont renforcé les principes d'assurance du régime, en établissant une nouvelle structure de prestations et de nouvelles règles visant les prestataires fréquents[2,3]. Le régime a en outre été mieux adapté pour suivre l'évolution du travail, grâce à la mise en place d'un système fondé sur les heures plutôt que sur les semaines et d'une nouvelle structure de cotisations, qui sont dorénavant versées sur tous les gains jusqu'à l'atteinte d'un maximum annuel. Un certain nombre de modifications ont aussi été apportées, dont la

[1] Plus de renseignements sur le régime d'assurance-emploi sont accessibles sur le site Internet de Service Canada à l'adresse : **http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/index.shtml**.

[2] Les prestataires fréquents sont des personnes comptant au moins trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.

[3] La règle de l'intensité, qui touchait les prestataires fréquents, a été abolie en 2001. L'annexe 1 fournit plus d'informations à ce sujet.

mise en application de la disposition relative au supplément familial, le rehaussement des normes d'admissibilité pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active, ainsi que la réduction de la durée maximale des prestations, qui est passée de 50 à 45 semaines. Bien que le régime ait constament subi des changements depuis 1996, ces réformes constituent le fondement du régime d'assurance-emploi actuel.

L'annexe 1 renferme des renseignements détaillés sur les récentes modifications législatives et sur les changements temporaires mis en œuvre pendant et après la réforme de l'assurance-emploi en 1996.

2. Prestations

Il existe plusieurs types de prestations offertes au titre de la partie I de l'assurance-emploi : prestations régulières, de pêcheur, pour travail partagé et spéciales (de maternité, parentales, de maladie et de soignant). Puisque l'accès et l'admissibilité aux prestations varient en fonction de la catégorie à laquelle elles appartiennent, leur examen a été effectué selon le type de prestation. Cependant, comme le calcul du taux hedomadaire de prestations est le même pour tous les types de prestations, celui-ci ne fera pas l'objet d'une analyse distincte selon chaque type (consulter la sous-section I.4).

2.1 Prestations régulières

Des prestations régulières d'assurance-emploi sont versées aux personnes qui perdent leur emploi sans en être responsables — par exemple, en raison d'un manque de travail, d'un congédiement saisonnier ou d'un départ pour un motif valable — et qui sont disposées à travailler, en plus de chercher activement un emploi.

2.1.1 Exigences en matière d'accès

Pour avoir droit aux prestations régulières, une personne ne doit pas avoir travaillé ni touché une rémunération pendant au moins sept jours consécutifs. Elle doit en outre avoir accumulé le nombre d'heures d'emploi assurable requis au cours des 52 semaines précédant sa demande ou depuis le début de sa dernière période de prestations (désignée sous le nom de période de référence), la plus courte période étant retenue. Comme l'indique le tableau 1, le nombre d'heures assurables requis est fondé sur le taux de chômage dans la région économique où habite la personne, une caractéristique du régime aussi connue sous le nom de norme variable d'admissibilité (NVA). L'annexe 7 rend compte de la NVA ainsi que des taux de chômage pour les 58 régions économiques de l'assurance-emploi.

À l'heure actuelle, la plupart des personnes doivent accumuler de 420 à 700 heures assurables pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi. Toutefois, celles qui en sont à leur premier emploi ou qui réintègrent le marché du travail après une absence d'au moins deux ans — aussi appelées les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) — doivent accumuler 910 heures de travail pour y avoir droit, quel que soit le taux de chômage dans la région où elles habitent. Les DEREMPA comprennent les personnes comptant moins de 490 heures d'attachement au marché du travail au cours de la période préréférence, c'est-à-dire la période de 52 semaines précédant la période de référence. Au sens de la disposition relative aux DEREMPA, l'attachement au marché du travail correspond aux heures d'emploi assurées, ainsi qu'aux périodes d'assurance-emploi, d'indemnité d'accident de travail, de prestations d'invalidité, de congé de maladie et de formation approuvée. Chaque semaine d'activité représente 35 heures de travail, à l'exception des heures d'emploi assurable qui sont comptabilisées selon leur valeur nominale. Il convient de signaler que les parents ayant accumulé moins de 490 heures d'attachement au marché du travail durant la période préréférence ne sont pas considérés comme des DEREMPA, s'ils ont reçu des prestations de maternité ou parentales dans les quatre années qui ont précédé la période préréférence. Ces parents sont admissibles

TABLEAU 1

Nombre d'heures d'emploi assurable requis pour avoir droit aux prestations

Taux de chômage régional	Nombre d'heures d'emploi assurable requis dans les 52 dernières semaines
Moins de 6 %	700
6,1 % à 7 %	665
7,1 % à 8 %	630
8,1 % à 9 %	595
9,1 % à 10 %	560
10,1 % à 11 %	525
11,1 % à 12 %	490
12,1 % à 13 %	455
13,1 % et plus	420

en accumulant de 420 à 700 heures de travail, conformément au tableau 1.

2.1.2 Admissibilité (taille de police)

Conformément à la législation de l'assurance-emploi, le nombre maximal de semaines de prestations régulières payables varie de 14 à 45 semaines, selon le nombre d'heures assurables utilisées pour établir la demande et le taux de chômage dans la région où habite le prestataire (consulter le tableau 2). Plus le taux de chômage régional et le nombre d'heures d'emploi assurable sont élevés, plus longue sera la période d'admissibilité (jusqu'à 45 semaines)[4,5].

2.2 Prestations de pêcheur

Les prestations de pêcheur de l'assurance-emploi sont versées aux pêcheurs indépendants. Aux fins des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi, un pêcheur indépendant est une personne qui s'adonne à une activité liée à la pêche, ce qui comprend la capture ou tout travail se rapportant à la manutention des prises (comme le chargement, le déchargement, le transport ou le traitement des prises de l'équipage dont elle est membre). Cela inclut aussi les activités liées à la construction d'un bateau de pêche pour son propre usage ou pour l'usage d'un équipage dont elle est membre, dans le but de faire des prises.

TABLEAU 2

Admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi

Nombre d'heures d'emploi assurable	Taux de chômage régional											
	< 6 %	6,1 %-7,0 %	7,1 %-8,0 %	8,1 %-9,0 %	9,1 %-10,0 %	10,1 %-11,0 %	11,1 %-12,0 %	12,1 %-13,0 %	13,1 %-14,0 %	14,1 %-15,0 %	15,1 %-16,0 %	> 16 %
420-454	0	0	0	0	0	0	0	0	26	28	30	32
455-489	0	0	0	0	0	0	0	24	26	28	30	32
490-524	0	0	0	0	0	0	23	25	27	29	31	33
525-559	0	0	0	0	0	21	23	25	27	29	31	33
560-594	0	0	0	0	20	22	24	26	28	30	32	34
595-629	0	0	0	18	20	22	24	26	28	30	32	34
630-664	0	0	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
665-699	0	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
700-734	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
735-769	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
770-804	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
805-839	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
840-874	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
875-909	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
910-944	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
945-979	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
980-1 014	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 015-1 049	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 050-1 084	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 085-1 119	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 120-1 154	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42

Suite à la page suivante

[4] La mesure de prolongation temporaire des prestations régulières d'assurance-emploi, instaurée dans le cadre du Plan d'action économique du Canada, a eu pour effet d'accroître le nombre maximal de semaines de prestations, qui est passé de 45 à 50 semaines dans toutes les régions. La sous-section III.2.1 renferme plus de détails sur cette mesure.

[5] Le projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi a fait augmenter la période d'admissibilité maximale aux prestations régulières par cinq semaines dans les régions visées, sans toutefois dépasser le maximun de 45 semaines. La sous-section I.5.3 contient plus de renseignements sur ce projet pilote.

TABLEAU 2

Admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi *(suite)*

Nombre d'heures d'emploi assurable	Taux de chômage régional											
	< 6 %	6,1 %–7,0 %	7,1 %–8,0 %	8,1 %–9,0 %	9,1 %–10,0 %	10,1 %–11,0 %	11,1 %–12,0 %	12,1 %–13,0 %	13,1 %–14,0 %	14,1 %–15,0 %	15,1 %–16,0 %	> 16 %
1 155–1 189	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1 190–1 224	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 225–1 259	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 260–1 294	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 295–1 329	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 330–1 364	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 365–1 399	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 400–1 434	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45
1 435–1 469	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45
1 470–1 504	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45
1 505–1 539	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45
1 540–1 574	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45
1 575–1 609	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45
1 610–1 644	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45
1 645–1 679	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45
1 680–1 714	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45
1 715–1 749	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45
1 750–1 784	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45
1 785–1 819	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45	45
1 820+	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45	45

2.2.1 Exigences en matière d'accès

Pour être admissible aux prestations de pêcheur, le pêcheur doit être un travailleur indépendant inadmissible aux prestations régulières non liées à la pêche[6]. L'admissibilité aux prestations de pêcheur est établie selon les gains assurables accumulés au titre de la pêche pendant la période de référence plutôt que sur le nombre d'heures de travail. Pour ce type de prestations, chaque dollar gagné par un pêcheur indépendant est assurable selon l'entente de partage conclue par les membres de l'équipage. Comme le montre le tableau 3, le montant auquel doit se chiffrer le revenu des pêcheurs pour être admissible varie entre 2 500 $ et 4 200 $, selon le taux de chômage régional.

TABLEAU 3

Montant des gains requis à titre de pêcheur indépendant pour avoir droit aux prestations de pêcheur

Taux de chômage régional	Revenu en tant que pêcheur indépendant ($)[7]
Moins de 6 %	4 200
6,1 % à 7 %	4 000
7,1 % à 8 %	3 800
8,1 % à 9 %	3 600
9,1 % à 10 %	3 400
10,1 % à 11 %	3 200
11,1 % à 12 %	2 900
12,1 % à 13 %	2 700
13,1 % et plus	2 500

[6] Une personne qui a travaillé dans l'industrie de la pêche en tant que salarié peut être admissible à des prestations régulières ou à d'autres types de prestations d'assurance-emploi.

[7] Ces montants n'ont pas changé depuis 1996.

De plus, durant sa période d'attachement au marché du travail (les 52 semaines précédant le début de la période de référence relative aux prestations de pêcheur), un pêcheur doit se trouver dans l'une ou l'autre des situations qui suivent pour avoir droit aux prestations :

- avoir gagné au moins 3 000 $ en tant que pêcheur indépendant;
- avoir accumulé au moins 490 heures d'attachement au marché du travail lié à la pêche[8].

Un demandeur de prestations de pêcheur, qui vient de commencer à travailler en tant que pêcheur indépendant ou qui reprend ses activités de pêche après une absence d'au moins un an avant sa période de référence, est considéré comme étant un DEREMPA. À ce titre, le pêcheur doit donc toucher une rémunération assurable d'au moins 5 500 $ en tant que pêcheur. Cependant, les pêcheurs qui ont reçu au moins une semaine de prestations de maternité ou parentales au cours des 208 semaines précédant leur période d'attachement au marché du travail, ne sont pas considérés comme étant des DEREMPA.

La période de référence établie pour les demandes de prestations de pêcheur est de 31 semaines au maximum, et le régime prévoit deux périodes de référence distinctes par année. La période de référence ne peut pas commencer avant la semaine du 1er mars en ce qui a trait aux demandes de prestations pour la saison estivale, ni avant la semaine du 1er septembre dans le cas des demandes pour la saison hivernale.

2.2.2 Admissibilité

La durée maximale des prestations de pêcheur est de 26 semaines, selon le taux de chômage régional et le montant total des gains accumulés au titre de la pêche durant la période de référence. Comme on l'a vu précédemment, un pêcheur indépendant peut avoir droit à deux périodes de prestations de pêcheur au cours d'une année civile. La période de prestations pour les demandes présentées en été débute la semaine du 1er octobre, ou après cette date, et doit prendre fin la semaine du 15 juin au plus tard. La période de prestations hivernale commence la semaine du 1er avril, ou après cette date, pour se terminer le 15 décembre au plus tard.

2.3 Prestations pour travail partagé

Le programme de Travail partagé vise à aider les employeurs et les travailleurs à éviter des mises à pied temporaires lorsqu'il y a une diminution du niveau d'activité normale de l'entreprise, qui est indépendante de la volonté de l'employeur. Le programme consiste à répartir les heures de travail réduites entre tous les employés d'une unité de travail plutôt que de mettre à pied une partie des membres de cette unité. Le programme de Travail partagé fournit un soutien du revenu aux travailleurs admissibles aux prestations d'assurance-emploi qui consentent à réduire temporairement leur semaine de travail.

Les accords de Travail partagé aident les employeurs à conserver leurs employés qualifiés et à éviter les coûts liés au recrutement et à la formation de nouveaux employés quand l'entreprise reprend son rythme normal. Les accords aident aussi les employés à continuer à mettre en pratique leurs compétences et à conserver leur emploi en suppléant à leur salaire grâce aux prestations régulières d'assurance-emploi pour les jours où ils ne travaillent pas. Les accords de Travail partagé doivent être approuvés par l'employeur, les employés et leurs représentants, s'il y a lieu, ainsi que par la Commission de l'assurance-emploi.

2.3.1 Exigences en matière d'accès

Les exigences en ce qui a trait à l'accès aux prestations pour travail partagé sont les mêmes que celles des prestations régulières (consulter la sous-section I.2.11 et le tableau 1).

2.3.2 Admissibilité

La participation à un accord de Travail partagé n'entraîne pas une réduction du nombre de semaines de prestations régulières que peuvent toucher des travailleurs qui sont mis à pied une fois que l'accord a pris fin. Selon les dispositions législatives régissant l'assurance-emploi, les accords de Travail partagé peuvent durer de six à 26 semaines et être prolongés de 12 semaines, pour une durée maximale de 38 semaines[9].

---

[8] Toucher des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi; suivre une formation autorisée liée à la pêche; recevoir une indemnité d'accident du travail en raison d'une blessure liée à la pêche; ou, bénéficier de mesures d'emploi liées à la pêche sont des exemples d'attachement au marché du travail lié à la pêche.

[9] Les accords de Travail partagé ont été prolongés temporairement un certain nombre de fois dans le cadre du Plan d'action économique. La sous-section III.2.5 renferme plus de renseignements à ce sujet.

2.4 Prestations spéciales

Les prestations spéciales offrent un soutien aux salariés et aux travailleurs autonomes qui sont malades, enceintes ou qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ainsi qu'à ceux qui s'occupent d'un membre de la famille gravement malade qui risque de mourir. Elles comprennent les prestations de maternité et parentales, les prestations de maladie et les prestations de soignant.

Des prestations de maternité peuvent être versées à une mère biologique ou à une mère porteuse, alors que les prestations parentales peuvent être partagées entre les parents qui prennent soin de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté. Les personnes qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine peuvent recevoir des prestations de maladie. Les prestations de soignant sont destinées aux personnes qui doivent s'absenter temporairement du travail pour prodiguer des soins ou offrir du soutien à un membre de la famille dont la maladie grave risque fortement d'entraîner son décès. Elles sont aussi offertes à toute personne considérée comme un membre de la famille par le ou la malade, comme un ami proche ou un voisin. Les semaines de prestations de soignant peuvent également être partagées avec d'autres membres de la famille.

Depuis 2006, le Québec verse des prestations de maternité, parentales et d'adoption aux résidents de la province par l'intermédiaire du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Celui-ci offre aussi des prestations de paternité pendant une période de cinq semaines, qui sont exclusives au père et ne peuvent être partagées avec la mère.

2.4.1 Exigences en matière d'accès

Afin qu'une personne puisse être admissible à des prestations spéciales de l'assurance-emploi, sa rémunération hebdomadaire habituelle doit être réduite de plus de 40 %. Les travailleurs doivent en outre accumuler 600 heures assurables pour avoir droit aux prestations spéciales, quel que soit le taux de chômage dans la région où ils habitent. Les pêcheurs indépendants peuvent également toucher des prestations spéciales avec des gains tirés de la pêche totalisant 3 760 $. Enfin, les travailleurs autonomes qui décident de se prévaloir du programme de prestations spéciales y auront droit, si leur revenu de travail autonome atteint le seuil minimal d'admissibilité prévu par la loi au cours de l'année civile précédant leur demande. En 2011, ce seuil s'établissait à 6 000 $. D'autres documents, comme un certificat médical, peuvent être exigés selon le type de prestations spéciales demandé.

Les travailleuses peuvent présenter une demande de prestations de maternité de l'assurance-emploi avant le terme de la grossesse, et elles peuvent commencer à toucher des prestations à compter de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement ou la semaine au cours de laquelle elles donnent naissance. Les prestataires ne peuvent recevoir de prestations de maternité au-delà des 17 semaines suivant la semaine prévue ou réelle de l'accouchement, la plus tardive de ces deux semaines étant retenue. Les parents biologiques peuvent toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi à partir de la date où leur enfant est né, et les parents adoptifs, à compter de la date où l'enfant leur est confié en adoption. Dans les deux cas, les versements seront effectués dans les 52 semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Pour avoir droit aux prestations de maladie, une personne doit obtenir un certificat médical signé par son médecin traitant ou par un spécialiste de la santé. Dans le cas des prestations de soignant, le demandeur doit fournir un certificat médical signé par le médecin traitant ou le spécialiste de la santé de la personne gravement malade. Ce document attestera du fait que le membre de la famille gravement malade requiert des soins et du soutien et qu'il y a un risque élevé de décès au cours des 26 semaines qui suivent. Cela implique que la personne gravement malade, ou son représentant légal, doit également remplir et signer une autorisation de divulguer les renseignements médicaux du patient.

2.4.2 Admissibilité

Les prestations de maternité sont versées pour une période maximale de 15 semaines, et les prestations parentales, que peuvent se partager les parents, pour une période maximale de 35 semaines. Les prestations de maternité et parentales peuvent être combinées pour une durée maximale de 50 semaines. La durée maximale des prestations de maladie est de 15 semaines. Les prestations de soignant, qui sont versées pendant six semaines au plus sur une période de 26 semaines, peuvent être partagées entre les membres de la famille ou entre des personnes considérées comme telles par la personne gravement malade.

Il peut arriver que l'état d'une personne gravement malade demeure stable après la période d'admissibilité initiale de 26 semaines ou que cette personne connaisse une rechute. En pareille situation, le ou les prestataires peuvent présenter une nouvelle demande en vue de bénéficier d'une deuxième période de prestations de soignant d'une durée de six semaines, s'ils satisfont de nouveau à toutes les exigences en matière d'accès. Cependant, un prestataire ne peut toucher que six semaines de prestations de soignant pour chaque période de 26 semaines.

3. Délai de carence et période de prestations

Les prestataires admissibles doivent observer un délai de carence de deux semaines avant de toucher des prestations d'assurance-emploi, quelles qu'elles soient. Le délai de carence a plusieurs objectifs. Il s'inspire des pratiques exemplaires d'autres régimes d'assurance et se compare à la franchise des régimes d'assurance privés. Le délai de carence permet de s'assurer que les ressources de l'assurance-emploi sont affectées aux personnes qui traversent des périodes relativement longues sans emploi. Il fait également en sorte qu'on dispose du temps nécessaire à la vérification et à l'établissement des périodes de prestations.

De plus, lorsqu'un demandeur est admissible à des prestations, une période de prestations de 52 semaines est établie, période pendant laquelle toutes les prestations disponibles peuvent être versées. Cette période comprend le délai de carence de deux semaines. La période de prestations vise à s'assurer que les prestations sont versées dans un délai raisonnable par rapport à la période au cours de laquelle le prestataire aurait reçu les gains que les prestations remplacent. Cette règle comporte toutefois certaines exceptions. À titre d'exemple, les 15 semaines de prestations de maladie et les six semaines de prestations de soignant peuvent être combinées à la période maximale de 50 semaines de prestations de maternité et parentales, ce qui prolonge la période de prestations en la faisant passer de 52 à 73 semaines (y compris le délai de carence de deux semaines).

4. Niveau de prestations

Les prestations d'assurance-emploi sont liées au montant des gains assurables accumulés dans les 26 semaines qui précèdent la présentation d'une demande, jusqu'au maximum annuel converti en semaines. En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le maximum de la rémunération assurable (MRA) augmente au rythme du salaire moyen dans l'industrie. Le MRA était fixé à 43 200 $ en 2010 et à 44 200 en 2011. Le taux hebdomadaire de prestations correspond à 55 % de la partie de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne qui n'excède pas le MRA. La prestation hebdomadaire maximale s'élevait à 457 $ en 2010 et à 468 $ en 2011.

TABLEAU 4

Dénominateur servant au calcul des prestations selon le taux de chômage régional

Taux de chômage régional	Dénominateur
Moins de 6 %	22
6,1 % à 7 %	21
7,1 % à 8 %	20
8,1 % à 9 %	19
9,1 % à 10 %	18
10,1 % à 11 %	17
11,1% à 12 %	16
12,1 % à 13 %	15
13,1 % et plus	14

Le taux hebdomadaire moyen de prestations est calculé en divisant les gains assurables accumulés pendant les 26 semaines qui précèdent la demande par le plus élevé des deux éléments suivants : le nombre de semaines travaillées pendant la période de 26 semaines ou le « dénominateur minimal ». Le résultat est ensuite multiplié par 55 % pour déterminer le niveau des prestations hebdomadaires. Le taux hebdomadaire de prestations est calculé de la même façon pour tous les types de prestations.

4.1 Dénominateur minimal

Comme l'indique le tableau 4, le dénominateur minimal varie de 14 à 22, selon le taux de chômage dans la région de l'assurance-emploi où réside le prestataire au moment où il présente sa demande. Le dénominateur minimal incite les travailleurs à travailler au-delà du minimum requis pour être admissibles à l'assurance-emploi, afin d'éviter un taux de prestations hebdomadaires réduit.

4.2 Petites semaines

La disposition relative aux petites semaines vise à encourager les personnes à accepter tout travail disponible en excluant du calcul du taux de prestations les semaines pour lesquelles la rémunération est inférieure à 225 $. Le taux hebdomadaire de prestations est donc susceptible d'augmenter, puisque les petites semaines n'ont pas pour effet de diminuer la rémunération hebdomadaire moyenne du prestataire. Toutefois, la disposition relative aux petites semaines ne touche que les semaines avec gains assurables au-delà du dénominateur minimal.

4.3 Supplément familial

La disposition relative au supplément familial fait en sorte que le taux de prestations des familles à faible revenu ayant des enfants peut atteindre jusqu'à 80 % de leur rémunération hebdomadaire assurable moyenne. Conformément à la disposition, toutefois, le taux hebdomadaire de prestations ne peut dépasser 55 % de l'équivalent hebdomadaire de la limite imposée par le MRA. Le taux du supplément familial est fondé sur le revenu familial net, jusqu'à concurrence de 25 921 $ par année, ainsi que sur le nombre et l'âge des enfants que compte la famille. Lorsque le niveau du revenu familial s'accroît, le supplément familial diminue progressivement; ainsi, aucun supplément ne sera versé si le revenu maximal de 25 921 $ est atteint.

4.4 Travail pendant une période de prestations

La disposition relative au travail pendant une période de prestations vise à accroître l'attachement au travail, en permettant aux prestataires d'accepter tout travail disponible pendant leur période de prestations. Les prestataires d'assurance-emploi peuvent ainsi gagner jusqu'à 50 $ par semaine ou 25 % du montant de leurs prestations hebdomadaires (selon le montant le plus élevé) avant que ne soit appliquée la déduction d'un dollar pour chaque dollar de rémunération.

Prenons l'exemple d'un prestataire d'assurance-emploi qui reçoit 300 $ par semaine. Au cours de sa période de prestations, il décroche un travail à temps partiel qui est rémunéré 15 $ l'heure. Cette personne a le droit de gagner 50 $ par semaine ou 25 % de son taux hebdomaire de prestations qui, dans ce cas-ci, s'élève à 75 $. Le montant le plus élevé étant retenu, le prestataire peut donc gagner 75 $ par semaine sans que le montant de ses prestations ne soit réduit. S'il effectue quatre heures de travail dans une semaine donnée et qu'il gagne 60 $, sa prestation demeurera fixée à 300 $. Cependant, s'il travaille pendant huit heures la semaine suivante et que son revenu est de 120 $, il recevra donc 45 $ de moins cette semaine-là (120 $ — 75 $), ce qui portera le montant de sa prestation à 255 $. Enfin, s'il gagne 375 $ la semaine qui suit pour un travail de 25 heures[10], sa prestation sera alors réduite de 300 $ (375 $ — 75 $), de sorte qu'il ne touchera aucune prestation cette semaine-là. Lorsque la prestation est réduite à zéro pour une semaine donnée, cette semaine d'admissibilité peut être reportée à plus tard au cours de la période de prestations.

4.5 Remboursement des cotisations

Le régime d'assurance-emploi prévoit aussi un remboursement de cotisations pour les travailleurs dont la rémunération assurable durant une année civile ne dépasse pas 2 000 $, car il est peu probable que ces personnes accumulent suffisamment d'heures d'emploi assurable pour avoir droit à l'assurance-emploi.

5. Projets pilotes de l'assurance-emploi

Les projets pilotes de l'assurance-emploi permettent au gouvernement du Canada de contrôler et d'évaluer les répercussions que peuvent avoir sur le marché du travail les nouvelles approches conçues pour aider les chômeurs pendant une période déterminée et dans certaines régions de l'assurance-emploi, avant d'apporter des changements permanents au régime. Un certain nombre de projets pilotes, qui modifiaient des dispositions de l'assurance-emploi en place, étaient en vigueur en 2010-2011.

L'annexe 1.2 renferme un compte rendu détaillé des projets pilotes de l'assurance-emploi, dont les répercussions font l'objet d'un examen au chapitre 6.

5.1 Travail pendant une période de prestations

Dans le cadre de ce projet pilote, le montant que peuvent gagner les prestataires d'assurance-emploi pendant leur période de prestations sans que celles-ci ne soient réduites, est passé de 50 $ ou 25 % du niveau des prestations hebdomadaires à 75 $ ou 40 %, selon le montant le plus élevé. Ce projet pilote a été lancé en 2005 dans 23 régions où le taux de

[10] La disposition relative au travail pendant une période de prestations ne s'applique qu'au travail à temps partiel (moins de 30 heures par semaine).

chômage était d'au moins 10 %. Il a été relancé à l'échelle nationale en 2008, puis prolongé jusqu'au 4 août 2012.

5.2 Quatorze meilleures semaines

Dans le cadre de ce projet pilote, les prestations d'assurance-emploi sont calculées en fonction des 14 meilleures semaines de rémunération d'un demandeur au cours des 52 semaines précédant sa demande de prestations ou depuis le début de sa dernière période de prestations. Ce projet pilote a été lancé en 2005 dans 23 régions où le taux de chômage était d'au moins 10 %. Il a été relancé en 2008 pour une période de deux ans dans 25 régions où le taux de chômage était d'au moins 8 %. Le projet a été prolongé jusqu'au 23 juin 2012.

5.3 Prolongation des prestations d'assurance-emploi

En vertu de ce projet pilote, le nombre maximal de semaines de prestations régulières a augmenté de cinq semaines, jusqu'à une durée maximale de 45 semaines. Ce projet a été lancé en 2004 pour une période de deux ans dans 24 régions où le taux de chômage était d'au moins 10 %. Il a été relancé en 2006 dans 21 régions pour une période de 18 mois, puis il a été prolongé de nouveau jusqu'au 31 mai 2009. Le projet pilote a pris fin en février 2009, avec l'instauration à l'échelle nationale de la mesure de prolongation temporaire des prestations régulières d'assurance-emploi, dans le cadre du Plan d'action économique, mesure qui a été maintenue jusqu'au 11 septembre 2010. Le 12 octobre 2010, le projet pilote sur la bonification des semaines de prestations d'assurance-emploi a été relancé dans 21 régions économiques de l'assurance-emploi, et il se déroulera jusqu'au 15 septembre 2012. Il pourrait se terminer avant cette date si la reprise économique s'avère soutenue[11].

5.4 Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA)

Ce projet pilote visait à déterminer si le fait de donner aux DEREMPA[12] accès aux prestations régulières d'assurance-emploi après 840 heures de travail plutôt que 910 heures, et de les informer des programmes de formation axés sur l'emploi, leur permettrait d'améliorer leur employabilité et les aiderait à réduire leur dépendance envers les prestations d'assurance-emploi. Ce projet a débuté en 2005 dans 23 régions où le taux de chômage était d'au moins 10 %. Il a été renouvellé en 2008 dans 25 régions où le taux de chômage était d'au moins 8 %, et s'est terminé le 4 décembre 2010.

5.5 Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation

Ce projet pilote constituait l'un des volets de l'initiative d'Aide à la transition de carrière (ATC), qui a été mise en place dans le cadre du Plan d'action économique du Canada. La sous-section III.2.4 contient plus d'information au sujet de ce projet pilote et de l'ATC.

II. ASSURANCE-EMPLOI — PARTIE II

Le but de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* est « d'aider à maintenir un régime d'assurance-emploi durable par la mise sur pied de prestations d'emploi pour les participants et par le maintien d'un service national de placement[13] ». Les programmes offerts au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* portent le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Les PEMS regroupent des programmes et des services liés au marché du travail qui ont pour objet d'aider les particuliers à se préparer à l'emploi, à trouver un emploi et à le conserver. Ils sont surtout offerts par les provinces et les territoires en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT). Le chapitre 4 de ce rapport présente les résultats des programmes visés par la partie II de l'assurance-emploi pour l'exercice 2010-2011.

1. Historique

Au milieu des années 1990, il était de plus en plus admis que le soutien temporaire du revenu que prévoyait la *Loi sur l'assurance-chômage* n'était pas suffisant pour faire face aux défis du marché du travail. Les programmes axés sur la formation et l'expérience de travail, qui étaient alors offerts en vertu de l'Utilisation des fonds de l'assurance-chômage à des fins productives (UPAC), avaient donné des résultats appréciables, mais les investissements dans les mesures actives d'emploi étaient insuffisants pour

[11] Le projet pilote prendra fin plus tôt dans les régions où le taux de chômage aura été inférieur à 8 % pendant 12 mois consécutifs.

[12] La situation des personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) est abordée à la sous-section I.2.1.1.

[13] Article 56 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, ch. 23.

permettre aux chômeurs de développer les compétences dont ils avaient besoin pour surmonter les obstacles structurels et reprendre le travail. Il a fallu investir davantage dans les mesures actives, telles la formation et le développement d'expériences professionnelles, pour aider les particuliers à surmonter les obstacles structurels afin de réintégrer le marché du travail rapidement. Ainsi, la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* établie en 1996, comportait une refonte des programmes de formation et d'expérience de travail de l'UPAC afin :

- d'améliorer l'accès des chômeurs à ces programmes (soutien offert à la population non assurée);
- de simplifier et d'assouplir davantage la prestation des services à l'échelon local;
- de fournir directement aux particuliers les outils nécessaires à l'élaboration d'une stratégie de transition personnalisée;
- de préciser le rôle du gouvernement fédéral par rapport à la formation professionnelle;
- d'améliorer l'information sur le marché du travail diffusée à l'échelle locale et nationale.

En mai 1996, la Proposition aux provinces et territoires en vue d'un nouveau partenariat sur le marché du travail[14] comportait deux options de prestations pour les mesures actives d'emploi offertes en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* : 1) des programmes d'emploi financés par l'assurance-emploi mais dont la mise en œuvre serait confiée aux provinces et territoires, ou 2) des programmes livrés par le gouvernement fédéral auxquels collaboreraient les provinces et territoires sur le plan de la conception, de la livraison et de l'évaluation.

Au cours de la première phase de mise en œuvre des EDMT, de 1996 à 2000, sept provinces et territoires ont choisi d'assumer pleinement la conception et la livraison des programmes d'emploi (option 1). Entre 2005 et 2010, le gouvernement fédéral a mené à terme le transfert intégral des PEMS, à l'exception des activités pancanadiennes.

2. Lignes directrices

Les PEMS sont établies en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* conformément aux lignes directrices suivantes :

- assurer l'harmonisation avec les mesures d'emploi provinciales et territoriales afin d'éviter les dédoublements et les chevauchements inutiles;
- réduire la dépendance envers les prestations d'assurance-chômage en aidant les particuliers à obtenir et à conserver un emploi;
- collaborer et établir des partenariats avec d'autres ordres de gouvernement, des employeurs, des organismes communautaires et d'autres organisations intéressées;
- faire preuve de souplesse de façon à ce que les décisions importantes concernant la mise en œuvre soient prises à l'échelon local;
- veiller à ce que les particuliers puissent obtenir de l'aide au sujet des PEMS dans les deux langues officielles, là où la demande le justifie.

3. Conception et prestation des programmes

Le mode de conception des PEMS est suffisamment souple pour permettre aux autorités provinciales et territoriales de développer et d'offrir des programmes qui répondent aux besoins de leurs marchés du travail locaux et régionaux. Depuis la signature de la dernière EDMT, en février 2010, toutes les provinces et tous les territoires assument désormais l'entière responsabilité de la conception et de la prestation des programmes semblables aux PEMS qui sont offerts en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les EDMT fournissent le cadre dans lequel s'inscrit la prestation des PEMS.

Afin d'appuyer ces activités, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) transfère le financement des EDMT aux provinces et aux territoires et se concentre sur la reddition de comptes, l'évaluation et le développement continu des politiques. RHDCC offre également des programmes pancanadiens et soutient, en partenariat avec les provinces et les territoires, la

[14] **http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/partenariats/developpement_marche_travail/pdlmdamaipartenariat.shtml.**

poursuite d'activités et de projets propres à l'intérêt national, en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. De plus amples renseignements sur les EDMT sont accessibles en ligne, à l'adresse : **http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/partenariats/developpement_marche_travail/index.shtml**.

4. Population visée

Tant les clients assurés que les clients non assurés peuvent bénéficier des PEMS; toutefois, le genre d'aide offerte n'est pas le même pour les deux groupes.

4.1 Clients assurés de l'assurance-emploi : Principe d'activation des prestataires réguliers de l'assurance-emploi

Il y a deux types de clients assurés en vertu de l'assurance-emploi, soit les prestataires actifs et les « anciens » prestataires, qui ont droit à toutes les interventions offertes au titre des PEMS. Les *prestataires actifs* sont des personnes qui ont établi une période de prestations régulières d'assurance-emploi et qui ont généralement des liens plus solides et récents avec le marché du travail. En conséquence, ils sont habituellement plus susceptibles de retourner au travail plus rapidement que les personnes qui ont été peu actives sur le marché de l'emploi.

Les *anciens prestataires* sont des personnes qui ont établi une période de prestations régulières d'assurance-emploi au cours des 36 derniers mois, ou dont la période de prestations de maternité ou parentales a débuté au cours des 60 mois précédents. Ces prestataires peuvent recevoir une allocation de subsistance en vertu de la partie II de l'assurance-emploi. Le coût moyen par ancien prestataire est souvent plus élevé que celui des prestataires actifs.

4.2 Clients non assurés

Les clients non assurés sont ceux qui n'ont pas de liens significatifs ou récents avec le marché du travail. Ce groupe comprend les nouveaux venus sur le marché de l'emploi et des personnes qui étaient anciennement travailleurs autonomes. Ces clients n'ont pas droit aux prestations d'emploi, mais ils peuvent bénéficier des Services d'aide à l'emploi.

5. Prestations d'emploi et mesures de soutien

5.1 Prestations d'emploi

L'article 59 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que la Commission de l'assurance-emploi peut mettre sur pied des prestations d'emploi en vue d'aider les participants à obtenir un emploi. Seuls les clients assurés peuvent accéder aux prestations d'emploi, qui leur permettent d'acquérir des compétences professionnelles et une expérience de travail grâce à une série d'interventions axées expressément sur l'emploi. Les prestations d'emploi comprennent les types de prestations décrites ci-dessous.

Le programme *Développement des compétences* aide les participants assurés à acquérir des compétences axées sur l'emploi, en leur fournissant une aide financière directe leur permettant de choisir, d'organiser et de payer leur propre formation.

Les *Subventions salariales ciblées* aident les chômeurs admissibles à acquérir une expérience en milieu de travail, en offrant aux employeurs une aide financière qui couvre les salaires des participants assurés qu'ils embauchent. Ces prestations encouragent les employeurs à retenir les services de personnes en chômage qu'ils n'embaucheraient pas normalement en l'absence de la subvention.

L'*Aide au travail indépendant* offre aux participants admissibles à l'assurance-emploi un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires pour les aider à lancer leur propre entreprise. Cet apport financier vise à couvrir les frais de subsistance et d'autres dépenses d'entreprise liées à l'étape du démarrage.

Les projets mis sur pied dans le cadre des *Partenariats pour la création d'emplois* offrent aux participants assurés l'occasion d'acquérir une expérience de travail en vue d'améliorer leurs perspectives d'emploi à long terme. Les activités réalisées dans le cadre de ces projets contribuent au développement de la collectivité et à la croissance de l'économie locale.

Les *Suppléments de rémunération ciblés* offrent un soutien financier aux personnes qui reçoivent des

prestations d'assurance-emploi, ainsi qu'aux chômeurs de longue date, en leur offrant des incitatifs financiers. Ces incitatifs financiers temporaires contribuent au réemploi de personnes qui, en règle générale, ne réintègreraient pas le marché du travail à un taux salarial plus faible.

5.2 Mesures de soutien

Les mesures de soutien sont approuvées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* afin de faciliter la recherche d'emploi des chômeurs et des personnes susceptibles de le devenir. Ces mesures regroupent des programmes semblables aux Services d'aide à l'emploi (SAE), les Partenariats du marché du travail (PMT) ainsi que les initiatives de Recherche et Innovation (R et I). Bien que les SAE ne soient offerts que par les gouvernements provinciaux et territoriaux, les PMT ainsi que les initiatives de R et I peuvent être offerts par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.

Les *Services d'aide à l'emploi* comprennent notamment le counselling, l'élaboration d'un plan d'action, les techniques de recherche d'emploi, les clubs de recherche d'emploi, les services de placement, la diffusion d'information sur le marché du travail, ainsi que la gestion de dossiers et les activités de suivi. Les provinces et les territoires peuvent recourir à des tiers pour la prestation de ces services.

Les *Partenariats du marché du travail* aident les employeurs, les associations d'employés et d'employeurs, les groupes communautaires ainsi que les collectivités à développer et à mettre en œuvre des stratégies axées sur l'adaptation de la main-d'œuvre et la planification en matière de ressources humaines.

Les initiatives de *Recherche et Innovation* aident les bénéficiaires admissibles à mener des projets pilotes et des travaux de recherche visant à trouver de meilleures façons d'aider les gens à se préparer au travail ou à conserver leur emploi, et à participer d'une manière productive au marché du travail.

5.3 Activités pancanadiennes

Les objectifs des activités pancanadiennes consistent à préserver l'union économique du Canada en favorisant un marché du travail efficace et intégré à l'échelle nationale, et en veillant à ce que la population active au pays compte suffisamment de travailleurs qualifiés.

Les activités pancanadiennes consistent notamment à répondre aux urgences nationales, à favoriser la mobilité des travailleurs, à promouvoir et à soutenir les conseils sectoriels nationaux, et à fournir de l'information sur le marché du travail et des services de placement dans l'ensemble du pays. Ces activités comprennent également les projets axés sur l'alphabétisation et les compétences essentielles, les iniatives Emploi jeunesse, les programmes du marché du travail à l'intention des Autochtones, ainsi que les projets nationaux de recherche et d'innovation visant à trouver de meilleures façons d'aider les gens à décrocher et à conserver un emploi et à devenir des membres productifs au sein de la population active[15].

5.4 Service national de placement

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que la Commission de l'assurance-emploi doit assurer le maintien du Service national de placement (SNP) afin de favoriser l'échange d'information sur le marché du travail au pays. Le SNP fournit de l'information sur les possibilités d'emploi au Canada en vue d'aider les travailleurs à trouver un emploi convenable, et les employeurs, à trouver des travailleurs répondant à leurs besoins. Le portail Travailler au Canada permet à RHDCC d'offrir des services électroniques intégrés qui améliorent la présentation de l'information au sujet du marché du travail.

III. LIENS ENTRE LA PARTIE I ET LA PARTIE II DE L'ASSURANCE-EMPLOI

1. Aperçu

En résumé, les prestations d'assurance-emploi relevant de la partie I peuvent être considérées comme une mesure de « soutien passif », tandis que les composantes de la partie II apportent plutôt une mesure de « soutien actif ». La partie I aide financièrement la recherche d'emploi et le développement professionnel, en fournissant un soutien du revenu temporaire aux chômeurs admissibles, alors que la partie II leur permet d'acquérir les compétences, l'expérience et les connaissances dont ils ont besoin pour trouver un nouvel emploi convenable. Les parties I et II regroupées favorisent un meilleur jumelage entre les postes disponibles et les travailleurs sur le marché du travail canadien.

[15] La section III du chapitre 4 renferme plus de renseignements sur les résultats obtenus en 2010-2011 dans le cadre des programmes offerts en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

1.1 Liens entre les parties I et II

Les clients qui présentent une demande de prestations régulières d'assurance-emploi ou de pêcheur, se voient proposer à la fin de ce processus jusqu'à trois occasions d'emploi correspondant à leur domaine et à la région où ils se trouvent (étape 1 de la figure 1).

FIGURE 1

Les clients sont ensuite invités à consulter le site Web de leur province ou territoire pour obtenir de l'aide supplémentaire par rapport à l'emploi (étape 2 de la figure 1). Chaque province et territoire fournit des services d'emploi en ligne, y compris les coordonnées des services locaux.

Lorsque le point de service le plus près a été repéré, les prestataires peuvent prendre rendez-vous afin d'établir un plan de retour au travail personnalisé. Ce plan d'action comprend notamment les Services d'aide à l'emploi (SAE) et les prestations d'emploi qui permettront aux clients d'acquérir les compétences et l'expérience nécessaires pour se trouver un emploi.

Conformément à la partie II de l'assurance-emploi, les clients non assurés n'ont accès qu'aux SAE. Ils peuvent toutefois bénéficier d'autres programmes d'emploi offerts en vertu d'ententes fédérales-provinciales-territoriales, comme les Ententes relatives au marché du travail conclues avec chaque province et territoire.

Les clients qui se rendent dans un Centre Service Canada pour se prévaloir des mesures actives d'aide à l'emploi, sont dirigés vers le centre d'emploi provincial ou territorial le plus près et vers les services en ligne.

1.2 Aide à l'emploi en ligne

Service Canada a regroupé les services d'emploi qui sont offerts en ligne par l'administration fédérale. Ceux-ci se trouvent sur le site **http://www.service-canada.gc.ca/fra/vie/emploi.shtml**.

Les liens énumérés ci-dessous donnent accès aux services provinciaux et territoriaux :

Secteur de compétence	Hyperlien
Terre-Neuve-et-Labrador	http://www.hrle.gov.nl.ca/hrle/
Île-du-Prince-Édouard	http://www.skillspei.com/index.php?page=frt_accueil
Nouvelle-Écosse	http://www.gov.ns.ca/employmentnovascotia/default-fr.asp
Nouveau-Brunswick	http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/gateways/emploi.html
Québec	http://emploiquebec.net/index.asp
Ontario	http://www.edu.gov.on.ca/
Manitoba	http://www.gov.mb.ca/employment/jobs_careers.fr.html
Saskatchewan	http://www.sasknetwork.ca/html/Home/cansask/stb.htm
Alberta	http://employment.alberta.ca
Colombie-Britannique	http://www.workbc.ca/
Territoires du Nord-Ouest	http://www.ece.gov.nt.ca/Divisions/CollegeCareerDevelopment/index.htm
Yukon	http://www.education.gov.yk.ca/advanceded/fr/index.html
Nunavut	http://www.gov.nu.ca/hr/site/french/index.htm

2. Mesures temporaires relatives à l'assurance-emploi prévues dans le Plan d'action économique

Par l'intermédiaire du Plan d'action économique du Canada, le gouvernement fédéral a mis en place un certain nombre de mesures temporaires relatives à l'assurance-emploi, afin d'offrir un soutien supplémentaire aux travailleurs en chômage qui ont dû amorcer une transition pendant la dernière récession. Ces mesures à durée limitée visaient à aider les Canadiens au cours de la récente période d'incertitude économique.

2.1 Prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi

Cette mesure prévoyait cinq semaines de prestations régulières supplémentaires pour toutes les personnes dont la demande de prestations d'assurance-emploi était active entre le 1er mars 2009 et le 11 septembre 2010. Dans leur cas, la durée des prestations variait de 19 à 50 semaines, plutôt que de 14 à 45 semaines, selon le nombre d'heures assurables accumulées pendant la période de référence et le taux de chômage dans la région où la période de prestations avait été établie.

2.2 Bonification des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date

Les prestataires admissibles à l'assurance-emploi qui correspondaient à la définition d'un travailleur de longue date[16] et qui avaient présenté leur demande entre le 4 janvier 2009 et le 11 septembre 2010, pouvaient bénéficier des prestations jusqu'à 20 semaines de plus, selon la période pendant laquelle ils avaient travaillé et cotisé au régime d'assurance-emploi.

2.3 Transfert de fonds supplémentaires aux provinces et aux territoires

Dans le cadre du Plan d'action économique du Canada, le gouvernement fédéral a investi une somme additionnelle de 1,0 milliard de dollars dans les programmes relevant de la partie II de l'assurance-emploi, afin d'aider les travailleurs les plus touchés par la récession (consulter le chapitre 4 pour plus de détails).

2.4 Initiative d'Aide à la transition de carrière

Mise en œuvre conjointement avec les provinces et territoires, l'initiative d'Aide à la transition de carrière (ATC) offrait aux travailleurs de longue date déplacés la possibilité de toucher plus rapidement ou pendant une plus longue période des prestations régulières d'assurance-emploi, s'ils décidaient d'entreprendre une formation à long terme au début de leur période de prestations. Les mesures temporaires comprenaient le projet pilote Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation (IPAEEF) et l'Initiative d'investissement des indemnités de départ pour la formation (IIIDF). Les clients devaient obtenir l'approbation des gouvernements provinciaux et territoriaux pour leur formation.

- L'IPAEEF prolongeait la durée du soutien du revenu versé au titre de la partie I de l'assurance-emploi aux travailleurs de longue date engagés dans une formation de longue durée, pour une période pouvant aller jusqu'à 104 semaines (y compris le délai de carence de deux semaines). Cette prolongation comprenait jusqu'à 12 semaines consécutives de prestations régulières d'assurance-emploi au terme de la formation afin de faciliter la recherche d'emploi et la réembauche.
- L'IIIDF permettait aux prestataires admissibibles qui investissaient une partie ou la totalité de leur indemnité de départ dans leur formation d'obtenir plus rapidement des prestations régulières relevant de la partie I de l'assurance-emploi. Les participants à l'IIIDF qui répondaient aux critères d'admissibilité de l'IPAEEF pouvaient bénéficier des deux mesures.

2.5 Modifications apportée au programme de Travail partagé

Ces mesures temporaires ont eu pour effet de réduire les exigences relatives au plan de reprise[17], de simplifier le processus de demande pour les

[16] Un travailleur de longue date est une personne qui a cotisé au régime d'assurance-emploi (en ayant versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle) pendant au moins sept des dix dernières années civiles, et qui a touché des prestations régulières d'assurance-emploi pendant au plus 35 semaines au cours des cinq dernières années.

[17] Le plan de reprise définit les mesures adoptées par l'employeur en vue de revenir à des heures de travail normales à la fin de l'accord.

employeurs et de prolonger la durée maximale des accords. Les changements préconisés dans le budget de 2009 ont prolongé la durée des accords de Travail partagé de 14 semaines dans le cas des demandes reçues entre le 1er février 2009 et le 3 avril 2010, jusqu'à un maximum de 52 semaines. Le budget de 2010 a donné lieu à une nouvelle prolongation d'au plus 26 semaines pour les accords en vigueur ou ayant pris fin depuis peu, portant ainsi la durée maximale à 78 semaines. Les critères d'admissibilité plus souples ont par ailleurs été maintenus pour les nouveaux accords de Travail partagés. Les améliorations apportées dans le cadre du budget de 2010 sont demeurées en vigueur jusqu'au 2 avril 2011.

Une nouvelle mesure temporaire a été annoncée dans le budget de 2011, afin d'aider les employeurs toujours aux prises avec des difficultés. Les accords de Travail partagé qui étaient en cours ou qui étaient récemment venus à échéance pouvaient être prolongés de nouveau, jusqu'à 16 semaines de plus. Cette mesure temporaire a pris fin en octobre 2011. Le budget de 2011 a également annoncé de nouvelles modifications touchant les politiques, qui visaient à assouplir davantage le programme et à le rendre plus efficace pour les employeurs. Ces nouvelles dispositions ont permis de simplifier le plan de reprise, d'assouplir les règles d'utilisation et d'apporter une modification de forme en vue de réduire le fardeau administratif.

L'annexe 1.2 présente un résumé détaillé des mesures temporaires relatives à l'assurance-emploi mises en œuvre dans le cadre du Plan d'action économique du Canada.

CHAPITRE 2

CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

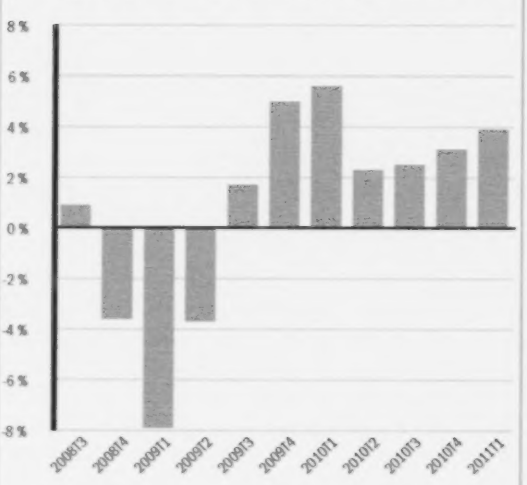
Ce chapitre rend compte des principaux développements du marché du travail et de la situation économique qui régnait au cours de l'exercice 2010-2011, soit la période d'évaluation du régime d'assurance-emploi couverte par le présent rapport[1]. L'annexe 2 renferme des renseignements plus détaillés sur les divers éléments abordés dans ce chapitre.

I. INTRODUCTION

En 2010-2011, l'économie mondiale était toujours sur la voie de la reprise à la suite de la récession la plus sévère et la plus généralisée qu'on ait connue depuis les années 1930. Les dépenses des Canadiens au niveau de la consommation ont été relativement élevées au cours des trois premiers trimestres de 2010-2011, ce qui a été l'un des principaux facteurs de la croissance économique. Elles ont toutefois ralenti durant le quatrième trimestre, ce qui s'explique en partie par la hausse de coût des aliments et de l'énergie. Les investissements dans le secteur résidentiel ont décliné pendant les trois premiers trimestres de l'exercice, surtout en raison de l'expiration du crédit d'impôt pour la rénovation domiciliaire, qui avait donné un coup de fouet aux investissements en 2009-2010. Ils ont cependant connu une forte remontée au dernier trimestre de 2010-2011. La croissance des dépenses gouvernementales a ralenti au cours de l'exercice, tandis que l'investissement non résidentiel a continué de croître rapidement.

GRAPHIQUE 1

Croissance du PIB réel (annualisé), par trimestre



Source :
Statistique Canada, Comptes nationaux des revenus et dépenses.

Le produit intérieur brut (PIB)[2] réel a connu une hausse de 2,9 % entre le premier trimestre de 2010 et le premier trimestre de 2011. Après le recul qu'a subi le PIB réel à partir du quatrième trimestre de 2008 jusqu'au deuxième trimestre de 2009, l'économie canadienne a connu une forte croissance durant le dernier trimestre de 2009 (+5,0 %, taux annualisé) et le premier trimestre de 2010 (+5,6 %)[3]. Au cours

[1] La période de référence ayant fait l'objet d'une analyse est l'exercice allant du 1er avril 2010 au 31 mars 2011. Sauf indication contraire, les données présentées dans ce chapitre sont tirées de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada; les données annuelles constituent des moyennes non désaisonnalisées, tandis que les données mensuelles et trimestrielles ont été désaisonnalisées. Veuillez prendre note que le total peut différer de la somme des données puisque les chiffres ont été arrondis.

[2] Le produit intérieur brut (PIB) du Canada se définit comme la valeur totale sans double compte des biens et des services produits au Canada. Les données annuelles du PIB ont été désaisonnalisées, en fonction des taux annuels, et exprimées en dollars enchaînés (2002). Tiré des Comptes nationaux des revenus et dépenses, Statistique Canada.

[3] L'ensemble des taux de croissance trimestriels du PIB qui sont présentés ici ont été annualisés.

L'OBSERVATEUR

L'économie canadienne prendra du temps à se remettre des effets persistants de la récession [survenue à la fin des années 2000].

Source : Le Conference Board du Canada, *Canadian Outlook: Long-Term Economic Forecast*, le Conference Board du Canada, Ottawa, 2011.

des quatre trimestres qui ont suivi, les taux de croissance du PIB réel ont oscillé entre 2,3 % et 4,0 %, et l'économie a affiché un rendement à la hausse pendant sept trimestres consécutifs entre le troisième trimestre de 2009 et le premier trimestre de 2011 (voir le graphique 1).

Les exportations nettes du Canada ont été modestes en 2010-2011, ce qui témoigne de la force relative du dollar canadien et de la faible croissance de la demande aux États-Unis, soit le plus important partenaire commercial du Canada. En dépit de la tendance marquée qu'ont les investisseurs et les consommateurs à éviter les risques lorsque le climat économique est fiévreux, la situation financière au Canada était favorable et le crédit privé a connu une forte croissance[4].

Les faibles taux d'intérêts pour le financement ont eu pour effet de favoriser la construction et l'activité du secteur résidentiel, ce qui stimule l'emploi, en plus d'accroître les dépenses de consommation à un rythme plus soutenu que prévu. Pour sa part, la hausse du prix des ressources a entraîné une hausse des profits et a contribué davantage à une remontée sensible de l'emploi à l'échelle nationale[5]. De plus, la Banque du Canada a conservé ses taux bas après avoir abaissé son taux d'intérêt cible du financement à un jour au niveau jamais atteint de 0,25 %, en avril 2009, et l'y a maintenu à ce niveau jusqu'à la fin de 2009-2010. La Banque a donc terminé l'exercice avec un taux de 1,0 %.

Le Plan d'action économique (PAE) du Canada visait à contrer les effets de la récession qui a sévi à la fin des années 2000, en stimulant l'économie de façon à préserver les emplois et à soutenir les chômeurs, tout en réalisant des investissements en vue d'assurer la prospérité du pays à long terme. La valeur des mesures de stimulation et des allègements fiscaux prévus par le PAE s'est élevée à près de 32 milliards de dollars en 2009-2010, et à 25,5 milliards de dollars en 2010-2011[6]. Les chapitres 3 et 6 fournissent plus de détails sur les mesures temporaires du PAE qui visaient l'assurance-emploi.

La productivité du travail au Canada[7], qui s'était accrue de 0,5 % en 2009-2010, a augmenté de 1,1 % en 2010-2011. Il s'agit d'une deuxième hausse consécutive après la baisse enregistrée en 2008-2009 (-0,9 %). La productivité du travail a d'ailleurs poursuivi sa montée tout au long de 2010-2011, réalisant des gains à chaque trimestre. Les plus fortes augmentations à ce chapitre sont survenues dans les industries de la construction, de la fabrication, de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse.

De juillet 2009 jusqu'à la fin de l'exercice 2010-2011, le Canada affichait la plus forte croissance de l'emploi parmi les pays du G-7, ayant plus que récupéré tous les emplois nets perdus à la suite de la récession survenue à la fin des années 2000[8]. Depuis que la reprise de l'emploi s'est amorcée à l'échelle nationale, le marché du travail canadien a enregistré des gains de façon constante à ce chapitre. Alors que 210 600 emplois nets avaient été supprimés en 2009-2010, l'exercice 2010-2011 a vu la création nette de 293 700 emplois (moyennes annuelles). Au premier trimestre de

4 Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire – juillet 2011*, Banque du Canada, Ottawa, 2011.

5 Le Conference Board du Canada, *Canadian Outlook: Long-Term Forecast 2011*, le Conference Board du Canada, Ottawa, 2011.

6 *Budget fédéral 2011 : La prochaine phase du Plan d'action économique du Canada*, déposé à la Chambre des communes par l'honorable James M. Flaherty, député, C.P., ministre des Finances, le 6 juin 2011.

7 La productivité du travail se définit comme le rapport entre les extrants et les heures travaillées dans le secteur des entreprises. Pour mesurer la productivité en ce qui a trait aux extrants, on génère des estimations trimestrielles au moyen d'indices-chaînes de type Fisher, qui établissent la valeur réelle ajoutée (ou PIB réel) dans le secteur des entreprises et de ses industries de la classification à deux chiffres. Les heures travaillées correspondent au nombre total d'heures qu'une personne consacre au travail, qu'il soit rémunéré ou non. Tiré de Mesures de la productivité du travail, Statistique Canada.

8 *Budget fédéral 2011 : La prochaine phase du Plan d'action économique du Canada*, déposé debant la Chambre des communes par l'honorable James M. Flaherty, député, C.P., ministre des Finances, le 6 juin 2011.

2010-2011 seulement, on a observé une hausse nette de 139 900 emplois, soit la plus forte croissance trimestrielle de l'emploi depuis la récession de la fin des années 2000.

À la fin de l'exercice 2010-2011, l'expansion économique mondiale se déroulait de façon générale[9], tel que prévu, la plupart des grandes économies avancées affichant une croissance modeste, et les économies émergentes, une croissance vigoureuse. Toutefois, la reprise de l'économie américaine, de même que celle de l'Europe, est demeurée résolument fragile et continue d'être ralentie par l'assainissement des bilans des ménages, des dépenses restreintes en matière d'investissement, ainsi que par la réduction progressive et l'annulation des stimulants fiscaux. De plus, la lente ascension de l'emploi qui en résulte a limité la demande de biens de consommation dans ces pays. Par conséquent, l'expansion de l'économie canadienne risque de se voir freiner par le profil de croissance de l'économie mondiale, revu à la baisse.

II. POPULATION ACTIVE ET TAUX D'ACTIVITÉ

La population active canadienne[10] s'est accrue de 1,2 % (+220 300), pour passer à 18,6 millions de travailleurs en 2010-2011, après avoir enregistré au cours de l'exercice précédent la plus faible augmentation depuis 1995-1996 (+115 600; +0,6 %). Le nombre de jeunes actifs sur le marché du travail a diminué de 29 900 (-1,0 %), alors qu'il avait décliné de 82 600 (-2,8 %) en 2009-2010. Le taux d'activité chez les jeunes, qui accusait un recul de 0,8 et de 0,6 point de pourcentage respectivement aux deuxième et troisième trimestres de 2010-2011, semblait sur la voix de la reprise en affichant une croissance de 0,9 point de pourcentage au quatrième trimestre. Cependant, la proportion de jeunes par rapport à l'ensemble des travailleurs au pays a chuté à 15,5 % en 2010-2011, ce qui constitue la plus faible proportion d'après les données comparables à ce jour.

À la suite de la récession du début des années 1990, les taux de chômage demeuraient obstinément élevés, ce qui a entraîné une baisse remarquable de l'activité sur le marché du travail, notamme chez les jeunes Canadiens. La réduction des effectifs dans les secteurs privé et public a restreint le nombre d'emplois de premier échelon, ce qui a donné lieu à une augmentation marquée du chômage chez les jeunes. Leur taux de chômage a en effet bondi, passant de 11,0 % en 1989-1990 à 17,3 % en 1992-1993. En raison des perspectives d'emploi peu reluisantes, le taux d'activité chez les jeunes Canadiens a dégringolé, passant de 71,0 % en 1989-1990 à tout juste 65,6 % en 1992-1993. Le même phénomène s'est produit au cours de la récession à la fin des années 2000. Étant donné que le taux de chômage chez les jeunes est passé de 11,1 % en 2007-2008 à 14,6 % en 2010-2011, leur taux d'activité a glissé de 67,1 % à 64,4 %. Comme les occasions d'emploi se sont raréfiées, bon nombre de jeunes ont perdu espoir de trouver un emploi.

Après avoir atteint un sommet de 67,6 % en 2008-2009, soit le taux le plus élevé selon les données comparables, le taux d'activité au Canada[11] a décliné en 2009-2010 (-0,6 point de pourcentage), sans qu'aucun changement ne soit observé en 2010-2011. Étant donné qu'en 2010-2011, la population canadienne s'est accrue à peu près au même rythme (+352 200; +1,3 %) que celui des 10 dernières années, la baisse du taux d'activité peut s'expliquer par la croissance relativement faible de la population active au cours des deux exercices précédents.

En 2010-2011, le taux d'activité chez les jeunes a glissé à 64,4 % (-0,7 point de pourcentage), après une diminution plus prononcée de 2,1 points de pourcentage l'année précédente. Cette tendance s'explique en partie par le fait que bon nombre de

L'OBSERVATEUR

Au-delà de 2015... le vieillissement de la population entravera la croissance de la population active... ce qui ralentira la croissance de l'emploi à long terme.

Source : Le Conference Board du Canada, *Canadian Outlook: Long-Term Economic Forecast*, le Conference Board du Canada, Ottawa, 2011.

[9] Le Conference Board du Canada, *Canadian Outlook: Long-Term Forecast 2011*, le Conference Board du Canada, Ottawa, 2011.

[10] La population active regroupe les membres de la population civile hors institution âgés d'au moins 15 ans, qui occupaient un emploi ou qui étaient en chômage au cours de la période de référence de l'EPA.

[11] Le taux d'activité correspond à l'ensemble de la population active en proportion des membres de la population âgés de 15 ans et plus.

jeunes ont poursuivi leurs études puisque leurs perspectives d'emploi étaient relativement faibles. Étant donné que, en règle générale, les jeunes sont moins actifs sur le marché du travail que les travailleurs âgés, ils sont habituellement les plus durement touchés lorsque les cycles économiques sont à la baisse et que la croissance de l'emploi est au ralenti[12].

Les travailleurs d'âge moyen affichaient un taux d'activité de 86,4 % en 2010-2011, soit le même que l'année précédente. Les travailleurs âgés sont de plus en plus présents sur le marché du travail et un plus grand nombre de personnes ont atteint l'âge de 55 ans, de sorte que leur taux d'activité est passé à 36,2 % (+1,0 point de pourcentage), soit le taux le plus élevé selon les données comparables recueillies à ce jour. Les perturbations du climat économique ont probablement incité certains travailleurs âgés à repousser l'heure de la retraite et à continuer de travailler[13].

III. EMPLOI

À la suite de la perte nette de 210 600 emplois (-1,2 %)[14] dont a souffert l'économie canadienne en 2009-2010, la première baisse de l'emploi annuel moyen depuis la récession du début des années 1990 en l'occurrence, 293 700 emplois nets ont été créés (+1,7 %) en 2010-2011. Cette hausse a fait passer le nombre de travailleurs canadiens de 16,8 millions à 17,1 millions en 2010-2011.

Tel qu'indiqué au tableau 1, toutes les provinces ont enregistré des gains au niveau de l'emploi en 2010-2011, à l'exception du Nouveau-Brunswick[15, 16]. Terre-Neuve-et-Labrador (+4,3 %), l'Ontario (+2,1 %), le Manitoba (+2,1 %) et le Québec (+2,0 %) sont les provinces où la croissance de l'emploi a été la plus forte[17]. On peut voir au tableau 2 que l'Ontario et le Québec affichaient des hausses élevées au niveau de la croissance de l'emploi en proportion de tous les emplois au pays, tandis qu'à l'inverse, l'augmentation a été modeste en Alberta par rapport à sa part dans l'emploi national.

En 2010-2011, la croissance de l'emploi au Canada a été supérieure à la baisse observée en 2009-2010, qui était la plus importante à survenir depuis la récession du début des années 1980 (1982–1983). L'augmentation constante de l'emploi depuis la deuxième moitié de 2009 indique que la reprise du marché du travail canadien s'est poursuivie en 2010-2011. Le pays a enregistré un taux de croissance positif au niveau de l'emploi pendant sept trimestres consécutifs, et ce, jusqu'à la fin de l'exercice, après avoir connu une croissance nette négative ou stagnante à ce chapitre au cours des troisième et quatrième trimestres de 2008-2009 et des deux premiers trimestre de 2009-2010. Au premier trimestre de 2010-2011, le Canada a fait état de la plus forte hausse de l'emploi depuis la récession de la fin des années 2000, affichant une augmentation nette de 130 700 emplois (+0,8 %). Cette croissance a été suivie par la création nette de 56 900 emplois (+0,3 %) durant le deuxième trimestre de 2010-2011, un gain net relativement modeste de 42 500 emplois (+0,2 %) au troisième trimestre, et une augmentation marquée de 94 400 emplois (+0,6 %) nets durant le quatrième trimestre de l'exercice.

---

12 Le Conference Board du Canada, *Canadian Outlook Long-Term Forecast 2010: Economic Forecast*, le Conference Board du Canada, Ottawa, 2011.

13 Les estimations nationales de l'EPA s'appuient sur les résultats de l'enquête menée dans les provinces. Les résultats de l'EPA relatifs aux territoires ne sont pas inclus dans les estimations nationales, faisant plutôt l'objet d'une publication distincte. Le chapitre 4 renferme des renseignements plus détaillés concernant les territoires.

14 Le Conference Board du Canada, *Canadian Outlook Long-Term Forecast 2010: Economic Forecast*, le Conference Board du Canada, Ottawa, 2011.

15 Pour les besoins du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*, il est établi que tous les postes sont dotés.

16 Le Nouveau-Brunswick a connu des changements structuraux affectant son marché du travail et diminuant ses pré requis en termes de littératie. Cette diminution, à tout le moins dans certains secteurs, contraste avec ce qui se passe ailleurs au Canada, où le marché du travail tend à s'orienter davantage vers des emplois à littératie élevée.

17 Gouvernement du Nouveau-Brunswick, *Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail, Plan annuel, Exercice 2010-2011* (Fredericton : Éducation postsecondaire, Formation et Travail, septembre 2010).

TABLEAU 1

Croissance de l'emploi, selon la province[18], 2009-2010 - 2010-2011

Province	Croissance de l'emploi (en milliers)	Taux de croissance de l'emploi (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	9,1	4,3 %
Île-du-Prince-Édouard	1,0	1,4 %
Nouvelle-Écosse	2,2	0,5 %
Nouveau-Brunswick	-4,7	-1,3 %
Québec	77,5	2,0 %
Ontario	138,3	2,1 %
Manitoba	12,7	2,1 %
Saskatchewan	4,5	0,9 %
Alberta	18,4	0,9 %
Colombie-Britannique	34,7	1,6 %
Canada	**293,7**	**1,7 %**

TABLEAU 2

Proportion des emplois, selon la province[19], 2009-2010 - 2010-2011

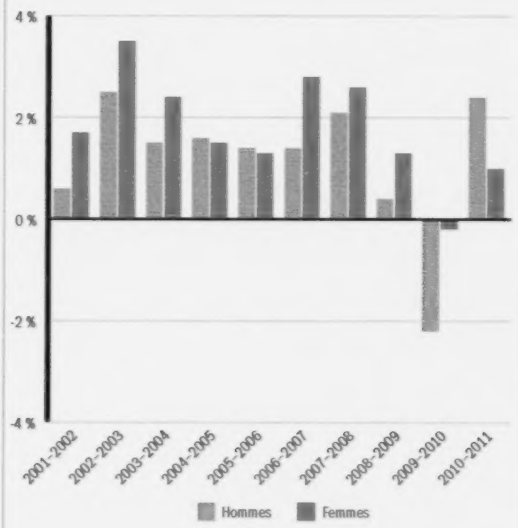
Province	Nombre d'emplois en proportion de l'emploi national, 2009-2010	Part de la croissance provinciale de l'emploi par rapport à la croissance nationale (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	1,3 %	3,1 %
Île-du-Prince-Édouard	0,4 %	0,3 %
Nouvelle-Écosse	2,7 %	0,7 %
Nouveau-Brunswick	2,1 %	-1,6 %
Québec	22,9 %	26,4 %
Ontario	38,7 %	47,1 %
Manitoba	3,6 %	4,3 %
Saskatchewan	3,1 %	1,5 %
Alberta	12,0 %	6,3 %
Colombie-Britannique	13,2 %	11,8 %
Canada	**100,0 %**	**100,0 %**

1. L'emploi, selon le sexe

La reprise du marché du travail en 2010-2011 a eu une plus grande incidence sur les hommes que sur les femmes. Étant donné que les pertes d'emploi nettes attribuables à la récession de la fin des années 2000 avaient touché davantage les hommes que les femmes, on prévoyait que la relance se traduirait par une hausse de l'emploi un peu plus importante chez les hommes. En fait, la récession qui s'est manifestée à la fin des années 2000 a eu une plus grande incidence sur les industries du secteur de la production des biens, comme la fabrication et la construction, où les hommes sont surreprésentés (constituant 72,2 % et 89,4 % des effectifs dans ces industries, respectivement). Même si autant les hommes que les femmes ont récupéré tous les emplois nets perdus en 2009-2010, le nombre de nouveaux emplois nets s'est élevé à 209 100 (+2,4 %) chez les hommes, comparativement à 84 500 (+1,0 %) chez les femmes. Pour la première fois depuis 2005-2006, le taux de croissance de l'emploi était plus élevé chez les travailleurs que

GRAPHIQUE 2

Croissance de l'emploi, selon le sexe



Source :
Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[18] L'annexe 2.2 renferme une liste exhaustive des taux de croissance de l'emploi dans les provinces.

[19] Les estimations nationales de l'EPA s'appuient sur les résultats de l'enquête menée dans les provinces. Les résultats de l'EPA relatifs aux territoires ne sont pas inclus dans les estimations nationales, faisant plutôt l'objet d'une publication distincte. Le chapitre 4 renferme des renseignements détaillés concernant les territoires.

chez les travailleuses. L'industrie de la construction, notamment, a connu une forte remontée de l'emploi chez les hommes, avec une augmentation de 6,2 % en 2010-2011, qui a succédé au déclin de 4,0 % observé l'année précédente.

La hausse globale de 2,4 % de l'emploi chez les hommes est la plus importante depuis 2002-2003. Les hommes ont en outre bénéficié d'une croissance positive à cet égard pendant sept trimestres consécutifs et ce, jusqu'à la fin de 2010-2011, une fois que l'emploi s'est stabilisé au deuxième trimestre de 2009-2010. La proportion des emplois occupés par des femmes a glissé à 47,6 % (-0,3 point de pourcentage) en 2010-2011, soit la première baisse depuis 2004-2005. Cependant, la proportion de travailleuses dans l'emploi total au Canada a presque atteint son plus haut niveau selon les données comparables dont on dispose[20].

2. L'emploi, selon le groupe d'âge

Les jeunes[21], qui ont essuyé une perte nette de 163 300 emplois (-6,2 %) en 2009-2010 au Canada, n'ont pour ainsi dire réalisé aucun gain à ce chapitre en 2010-2011 (+200; +0,0 %). Les personnes âgées de 20 à 24 ans ont connu une hausse de 20 600 emplois (+1,3 %) sur une base nette, mais celles de 15 à 19 ans ont subi une perte nette de 2,2 % à ce chapitre (-20 400). De plus, ce sont les jeunes de sexe masculin qui ont profité de cette modeste croissance de l'emploi, avec la création nette de 10 300 emplois (+0,8 %), tandis que les jeunes femmes ont subi une perte nette de 10 100 emplois (-0,8 %). De façon générale, l'emploi chez les jeunes subit encore les contrecoups des effets de la récession qui a sévi à la fin des années 2000.

Les travailleurs canadiens d'âge moyen[22] ont bénéficié de la création nette de 112 100 emplois (+1,0 %) en 2010-2011, après avoir subi une perte de 166 800 emplois (-1,4 %) en 2009-2010. Les hommes ont été les plus avantagés à ce chapitre, avec 99 500 nouveaux emplois sur une base nette, comparativement à 12 500 chez les femmes. Comme les travailleurs d'âge moyen représentent près de 70 % de l'effectif au Canada, tout changement important au niveau de l'emploi chez ce groupe démographique influe considérablement sur le marché du travail canadien dans son ensemble.

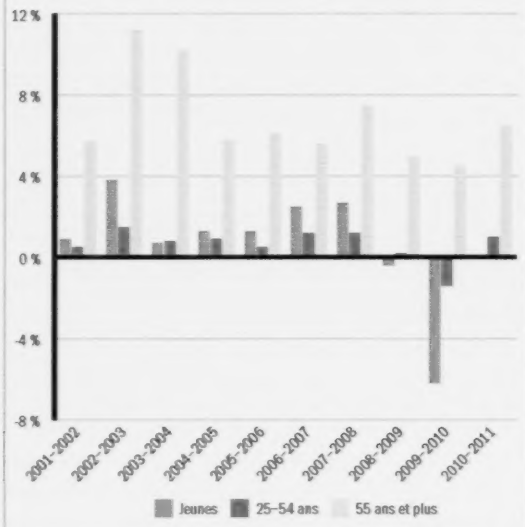
La tendance s'est maintenue chez les travailleurs âgés[23] qui ont, une fois encore, enregistré une forte hausse sur le plan de l'emploi, avec 181 400 emplois nets de plus (+6,5 %) en 2010-2011. Il s'agit de la

L'OBSERVATEUR

Les jeunes travailleurs participent habituellement moins à la vie active et sont généralement les plus touchés par les cycles économiques.

Source: Le Conference Board du Canada, *Canadian Outlook: Long-Term Economic Forecast*, le Conference Board du Canada, Ottawa, 2011.

GRAPHIQUE 3
Croissance de l'emploi, selon l'âge



Source :
Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[20] Lorsqu'il est question de « données comparables » et de « dossiers comparables » en rapport avec l'EPA, il s'agit de ceux qu'a publiés Statistique Canada depuis la réforme importante dont l'enquête a fait l'objet en 1976.

[21] Les jeunes comprennent toutes les personnes âgées de 15 à 24 ans.

[22] Les travailleurs d'âge moyen comprennent les personnes âgées de 25 à 54 ans.

[23] Les travailleurs âgés correspondent aux personnes âgées de 55 ans et plus.

quinzième année consécutive au cours de laquelle ce groupe d'âge affichait des gains à ce chapitre. Les travailleurs âgés constituent le seul groupe à avoir connu une augmentation de l'emploi en 2009-2010 (+4,5 %). Les membres du baby-boom, souvent désignés comme étant les personnes nées entre 1946 et 1965, ont encore fortement stimulé l'emploi pour les personnes de 55 ans et plus puisque, parmi tous les groupes d'âge, ils connaissent chaque année la plus forte hausse à ce chapitre depuis 2001-2002.

Comme le nombre de travailleurs âgés s'est accru au sein de la population d'âge actif[24] et sur le marché du travail, ils représentaient 17,4 % de l'ensemble des effectifs en 2010-2011, comparativement à 16,6 % en 2009-2010 et à 15,7 % en 2008-2009. Les réalités démographiques contribuent à cette tendance puisque, chaque année, un nombre croissant de personnes se joignent à la cohorte des 55 ans et plus. Alors que la proportion de jeunes travailleurs et de personnes d'âge moyen occupées a décliné au cours des 20 dernières années, celle des travailleurs âgés a augmenté chaque année depuis 1994-1995, ayant atteint son plus haut niveau depuis que des données comparables existent.

Les effets persistants de la récession de la fin des années 2000 sont un facteur qui contribuera à l'allègement des pressions exercées sur le marché du travail. La conjoncture incertaine a vraisemblablement incité certains travailleurs âgés à différer leur retraite lorsque l'emploi a commencé à se redresser, ce qui a atténué en partie les pénuries de main-d'œuvre qui se profilaient avec le retrait attendu des baby-boomers de la vie active et le manque de jeunes travailleurs pour prendre la relève. La faible croissance du nombre de travailleurs disponibles se traduit par des marchés du travail plus restreints, qui ont pour effet d'accroître la pression exercée sur les salaires réels. Cette situation peut inciter les plus jeunes des baby-boomers ainsi que les membres les plus âgés de la cohorte qui les ont suivis à reporter leur retraite[25].

3. L'emploi, selon les caractéristiques de la population active

L'exercice 2010-2011 a vu la création nette de 198 800 emplois à temps plein (+1,5 %), alors qu'une perte nette de 257 500 emplois (-1,9 %) a été enregistrée en 2009-2010. En fait, depuis le premier trimestre de 2009-2010, l'emploi à temps plein s'est accru durant six des sept trimestres qui ont suivi, ce qui comprend des hausses marquées au troisième (+100 400) et au quatrième (+77 200) trimestre de 2010-2011.

Sur une base nette, en 2010-2011, le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté de 94 900 (+2,9 %), suivant une hausse de 46 900 emplois (+1,5 %) en 2009-2010. Après le troisième trimestre de 2009-2010 (-0,6 %), l'emploi à temps partiel s'est accru au cours de quatre trimestres sur les cinq qui ont suivi. De plus, l'exercice 2010-2011 venait marquer la onzième année consécutive de croissance au chapitre de l'emploi à temps partiel, qui représentait 19,5 % de l'emploi à l'échelle nationale en 2010-2011, soit la proportion la plus élevée selon des données comparables.

Les femmes et les jeunes occupent une forte proportion des emplois à temps partiel. En 2010-2011, les femmes représentaient 67,1 % de tous les travailleurs à temps partiel (bien qu'elles ne composaient que 47,3 % de la main-d'œuvre), et les jeunes, 35,4 % (même s'ils ne représentaient que 15,5 % des effectifs). Ces résultats s'expliquent en partie par le fait que les industries de services, notamment le commerce de détail, l'hébergement et les services de restauration, ainsi que d'autres services comme les soins de santé et l'assistance sociale, où la proportion d'emplois à temps partiel est relativement forte, emploient généralement un grand nombre de femmes et de jeunes. À titre d'exemple, en 2010-2011, 44 % des personnes à l'emploi des services d'hébergement et de restauration étaient des jeunes, même si ces derniers ne représentaient que 15,5 % des employés parmi tous les secteurs d'activité.

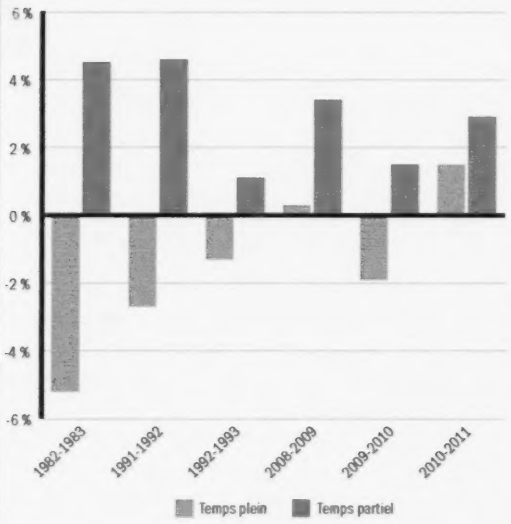
En 2010-2011, 72,2 % des travailleurs à temps partiel avaient délibérément choisi ce régime de travail, notamment en raison de leurs études (29,1 %), d'un choix personnel (25,8 %) ou pour prendre soin des enfants (9,4 %). Les autres travailleurs (27,8 %) étaient considérés comme des employés à temps partiel non volontaires, qui effectuaient ce type de travail en raison de la conjoncture économique (19,1 %) ou de la pénurie d'emplois à temps plein (8,7 %). Le travail à temps partiel non volontaire a connu une hausse d'environ 5 % en 2009-2010, soit la plus forte augmentation depuis 1998-1999, mais il a légèrement décliné en 2010-2011 (-0,3 %).

[24] Selon Statistique Canada, la population d'âge actif regroupe toutes les personnes âgées de 15 ans et plus qui résident uniquement dans les provinces, à quelques exceptions près (personnes vivant dans les réserves, personnel à temps plein de la Force armée régulière et personnes vivant en établissement).

[25] Le Conference Board du Canada, *Canadian Outlook: Long-term Forecast 2011*, le Conference Board du Canada, Ottawa, 2011.

GRAPHIQUE 4

Croissance de l'emploi à temps plein et à temps partiel en périodes de récessions et depuis celle de 2008 et de 2009



Source :
Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Finalement, en 2010-2011, on dénombrait 918 400 personnes occupant plus d'un emploi, ce qui représente une hausse importante de 32 500 travailleurs (+3,7 %), alors que leur nombre s'était accru de façon plus modeste (+0,3 %) l'année précédente.

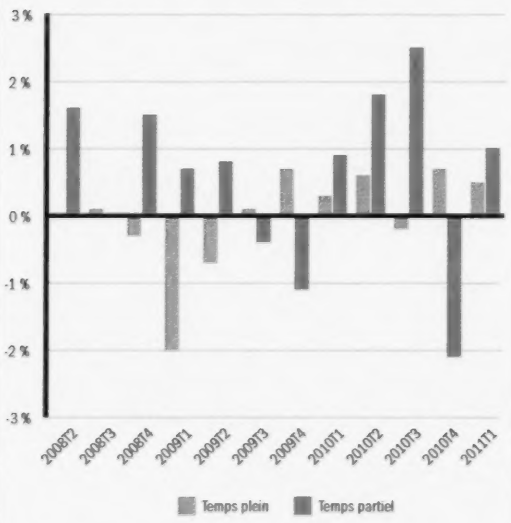
4. L'emploi, selon le secteur et le travail autonome

L'emploi dans le secteur privé s'est considérablement accru (+231 400; +2,2 %) en 2010-2011, des chiffres qui indiquent que 76 % des emplois nets perdus l'an dernier ont été récupérés. Au cours de l'exercice précédent, l'emploi avait décliné dans le secteur privé (-304 900; -2,8 %) pour la première fois depuis la récession du début des années 1990. En 2010-2011, le secteur public a aussi réalisé les gains les plus élevés au niveau de l'emploi depuis 2007-2008 (+95 700; +2,8 %). Cette remontée fait en sorte que, au cours de chaque exercice depuis 1997-1998, le secteur public a enregistré une croissance nette positive à ce chapitre.

Tant le secteur privé que le secteur public ont connu une croissance positive de l'emploi du troisième trimestre de 2009-2010 jusqu'à la fin

GRAPHIQUE 5

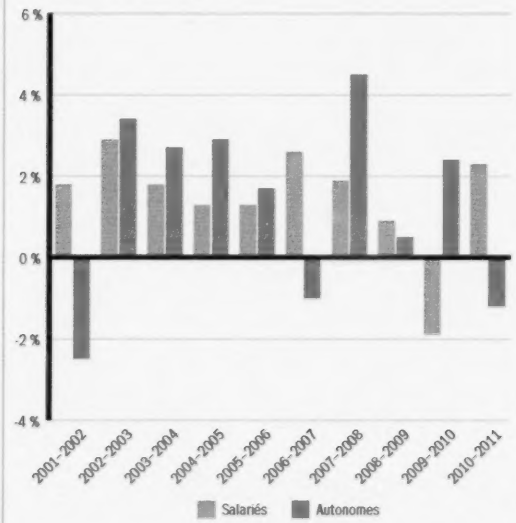
Croissance de l'emploi à temps plein et à temps partiel, selon le trimestre



Source :
Statistique Canada, Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 6

Croissance de l'emploi chez les salariés et les travailleurs autonomes



Source :
Statistique Canada, Enquête sur la population active.

L'OBSERVATEUR

S'inscrivant dans le plan du gouvernement afin de rétablir l'équilibre budgétaire, la réduction progressive des mesures de stimulation, ainsi que l'imposition d'un gel de trois ans sur le budget de fonctionnement des ministères fédéraux, freineront sans doute la croissance de l'emploi dans le secteur public à court et à moyen terme.

Source: Le Conference Board du Canada, *Canadian Outlook: Spring 2011*, le Conference Board du Canada, Ottawa, juillet 2011.

de 2010-2011. À l'opposé, le nombre de travailleurs autonomes, qui avait légèrement augmenté en 2009-2010 (+64 000; +2,4 %), a décliné de 1,2 % (-33 400) au cours du dernier exercice. Le travail autonome s'accroît souvent en période de récession, puisque les travailleurs qui perdent leur emploi peuvent être tentés de « créer » leur propre emploi. Ces personnes sont toutefois susceptibles de reprendre un emploi rémunéré lorsque les marchés du travail prennent du mieux.

En 2010-2011, le nombre total de salariés a augmenté de 327 100 (+2,3 %), neutralisant ainsi la baisse de 1,9 % (-274 600) enregistrée l'an dernier. Les salariés œuvrant dans les secteurs privé et public représentaient respectivement 63,8 % et 20,6 % de l'ensemble des travailleurs, tandis que les travailleurs autonomes comptaient pour 15,6 % des personnes occupées.

5. L'emploi, selon la permanence de l'emploi

Des 14,5 millions de salariés au Canada, ceux dont le régime de travail était temporaire – travail saisonnier, contractuel ou occasionnel notamment – ont grossi leurs rangs. Ils étaient 131 400 (+7,3 %) de plus en 2010-2011, alors que leur nombre avait augmenté de façon plus modeste en 2009-2010 (43 400; +2,5 %). Depuis la publication des premières données comparables, en 1997-1998, la hausse des régimes de travail temporaires au cours de l'exercice 2010-2011 est la deuxième en importance jamais enregistrée, juste derrière celle de 2000-2001 (+9,8 %). Les employés ayant un régime de travail temporaire représentaient 13,4 % de l'ensemble des travailleurs en 2010-2011, soit la plus forte proportion de cette envergure jamais observée.

En 2009-2010, le nombre de travailleurs permanents a diminué de 318 000 (-2,5 %), ce qui représente la première baisse de la sorte selon les données dont on dispose. Cependant, une bonne part de ce recul (61,5 %) a été rattrapée en 2010-2011, puisque le nombre d'emplois permanents a augmenté de 195 700 (+1,6 %) sur une base nette.

6. L'emploi, selon le statut d'immigrant

Parmi les 17,1 millions de travailleurs recensés au Canada, 13,3 millions d'entre eux (77,9 %) étaient nés au pays, tandis qu'on dénombrait 486 100 immigrants récents (2,8 %)[26] et 3,0 millions (17,7 %) immigrants de longue date[27]. La part de l'emploi chez ces cohortes est demeurée relativement stable durant la récession à la fin des années 2000 ainsi qu'au cours de la reprise économique.

Comme le montre le graphique 7, les résultats qu'obtiennent les immigrants récents sur le marché du travail fluctuent davantage que ceux des immigrants de longue date et des personnes nées au Canada. Les immigrants récents, pour qui les emplois ont augmenté de 41 800 (+9,0 %) en 2008-2009 sur une base nette, ont subi un recul important au milieu de la récession qui a sévi à la fin des années 2000, avec la perte de 40 200 emplois nets (-8,0 %) en 2009-2010. En 2010-2011, les immigrants récents affichaient de nouveau une hausse marquée au niveau de l'emploi, avec la création nette de 22 000 emplois (+4,7 %).

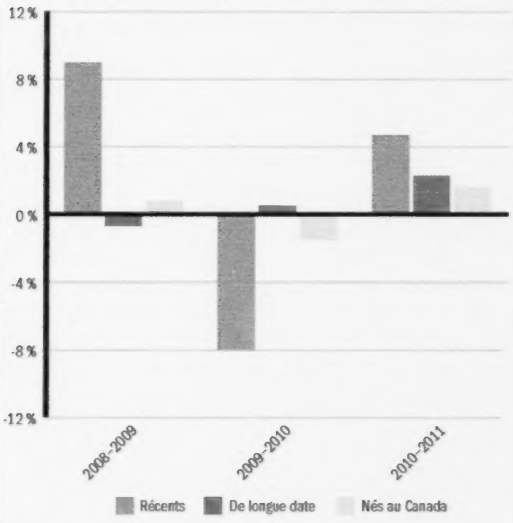
En comparaison, les immigrants de longue date ont connu plus de stabilité au niveau de la croissance de l'emploi, qui a diminué de 0,7 % en 2008-2009 pour remonter de 0,5 % et de 2,3 % au cours des années subséquentes. Quant aux Canadiens nés au pays, ils ont enregistré une hausse de l'emploi de 0,8 % en 2008-2009, suivie d'une diminution de 1,5 % en 2009-2010, puis d'une augmentation de 1,6 % en 2010-2011.

[26] Les immigrants récents sont ceux qui ont été admis au Canada au cours des cinq dernières années.

[27] Les immigrants de longue date sont ceux qui ont obtenu le droit d'établissement au Canada depuis plus de cinq ans.

GRAPHIQUE 7

Taux de croissance de l'emploi, selon le statut d'immigrant



Source :
Statistique Canada, Enquête sur la population active.

7. Taux d'emploi

Une analyse des taux d'emploi[28] selon le groupe d'âge a permis d'examiner les taux de croissance de l'emploi sous un autre angle, puisque les changements de la population sous-jacente sont ainsi pris en compte[29]. À mesure que s'atténuaient les effets de la récession de la fin des années 2000 et que le marché du travail montrait des signes de reprise, le taux d'emploi au Canada est remonté à 61,7 % (+0,3 point de pourcentage) en 2010-2011. Cette croissance succédait à la baisse de 1,7 point de pourcentage enregistrée l'année précédente, la plus considérable depuis la récession. Cette hausse du taux d'emploi au cours de l'exercice était en outre la première observée depuis 2007-2008, année où le taux s'était accru de 0,6 point de pourcentage.

La croissance du taux d'emploi est attribuable aux hommes, dont la hausse de 0,7 point de pourcentage a fait passer leur taux à 65,6 %, alors que l'exercice précédent marquait la plus forte baisse enregistrée à ce chapitre depuis la récession du début des années 1990 (-2,5 points de pourcentage). Chez les femmes, le taux d'emploi a reculé pour une troisième année consécutive, pour s'établir à 57,9 % (-0,1 point de pourcentage).

En 2009-2010, le taux d'emploi chez les jeunes a chuté à 55,1 % (-3,9 points de pourcentage), ce qui constitue la plus forte baisse depuis la récession du début des années 1980. Leur taux s'est toutefois stabilisé en 2010-2011, lorsque le marché du travail a montré des signes de reprise. Le quatrième trimestre de 2010-2011 a vu le taux d'emploi s'accroître de 0,6 point de pourcentage chez les jeunes, la plus forte augmentation depuis la récession survenue à la fin des années 2000. Chez les travailleurs d'âge moyen, le taux d'emploi est passé à 80,6 % (+0,4 point de pourcentage), eux qui, l'année précédente, avaient connu le déclin le plus profond depuis 1982-1983 (-1,7 point de pourcentage). Le taux d'emploi s'est accru pour une quinzième année consécutive chez les travailleurs âgés, pour s'établir à 33,9 % (+1,0 point de pourcentage).

8. Heures travaillées

Les critères d'admissibilité de l'assurance-emploi sont fondés sur les heures d'emploi assurable des prestataires. En 2010-2011, le nombre total d'heures de travail s'est accru de 3,4 %, un résultat supérieur en valeur absolue à la baisse de 3,0 % enregistrée l'année précédente. La hausse du nombre d'heures travaillées indique que, en 2010-2011, l'économie canadienne continuait à se rétablir de la récession survenue à la fin des années 2000, puisque les marchés du travail se renforçaient et que les occasions d'emploi se faisaient plus nombreuses. De plus, l'évolution du marché du travail témoignait du fait que la reprise économique n'était pas régionalisée. À l'exception du Nouveau-Brunswick, chaque province canadienne a connu une croissance positive quant au nombre d'heures travaillées en 2010-2011.

Pour l'ensemble des emplois, le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires est passé à 36,3 heures (+1,1 %) en 2010-2011, ce qui

[28] Le taux d'emploi correspond au nombre de personnes occupant un emploi en proportion de la population âgée de 15 ans et plus.

[29] Il convient de signaler que même si les taux de croissance de l'emploi fournissent des renseignements intéressants sur le marché du travail, ils sont quelque peu susceptibles d'induire en erreur en tant qu'indicateur des perspectives d'emploi pour un groupe d'âge donné, puisque l'emploi peut être influencé par des changements dans la structure démographique. Par exemple, la génération du baby-boom peut faire augmenter la croissance de l'emploi de façon exagérée dans le cas des travailleurs de 55 ans et plus. En fait, l'arrivée des baby-boomers a eu pour effet d'accroître la proportion de travailleurs âgés au sein de la population d'âge actif depuis le tournant du siècle.

représente une augmentation par rapport à 35,9 heures au cours de l'exercice précédent. En 2010-2011, les hommes ont connu une hausse à ce chapitre, avec 39,3 heures de travail par semaine en moyenne (+1,0 %), tandis que les femmes en ont effectué 32,8 heures en moyenne (+0,6 %). L'augmentation globale des heures travaillées s'explique principalement par les gains réalisés au niveau de l'emploi à temps plein car, après deux années consécutives à la baisse, le nombre d'heures moyen pour ces emplois s'est élevé à 40,6 heures (+1,2 %) en 2010-2011. Le nombre d'heures de travail du côté des emplois à temps partiel est demeuré le même, soit 18,4 heures, après avoir diminué pendant quatre années consécutives.

9. Salaire

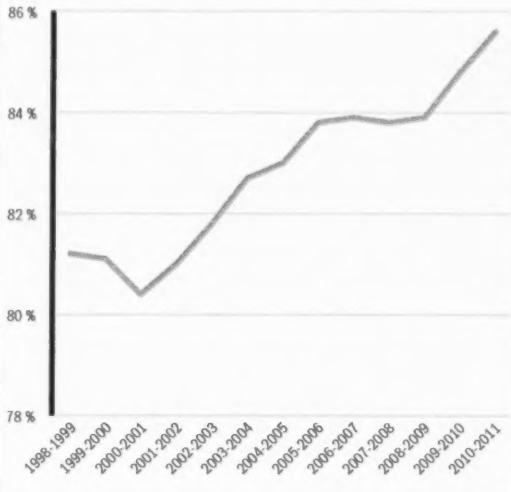
Le salaire nominal hebdomadaire moyen de tous les travailleurs a augmenté de 2,2 % en 2010-2011, pour se chiffrer à 826 $, alors qu'il était de 808 $ en 2009-2010. Il s'agit de la plus faible croissance du taux de rémunération en huit ans. Même si, en 2010-2011, la hausse des salaires hebdomadaires qu'ont touchés les femmes était supérieure (+2,4 %) à celle des hommes (+2,0 %) pour une dixième année consécutive, il s'agit tout de même de la plus faible augmentation qu'elles aient connue depuis 1998-1999 (+1,4 %). Le salaire nominal hebdomadaire moyen des femmes en proportion de celui des hommes, est néanmoins passé de 69,2 % à 74,7 % depuis 2000-2001.

En 2010-2011, le salaire horaire moyen chez les hommes et les femmes s'élevait à 24,44 $ et à 20,91 $, respectivement. Pour une troisième année de suite, le salaire horaire des femmes s'est accru davantage (+2,8 %) que celui des hommes (+1,8 %). Ces taux de croissance demeurent néanmoins les plus faibles enregistrés depuis 2004-2005 dans le cas des femmes, et depuis 1998-1999 pour ce qui est des hommes. En 2010-2011, le salaire horaire moyen des femmes correspondait à 85,6 % du salaire des hommes, soit le plus élevé selon les données comparables dont on dispose.

La croissance de l'emploi en 2010-2011 a entraîné la hausse des salaires hebdomadaires. Leur taux de croissance avait glissé de 4,9 % en 2008-2009 à 0,4 % en 2009-2010, avant de connaître une remontée vers un niveau comparable (+4,6 %) sur le plan historique au cours du dernier exercice. Les salaires permettent de fixer le montant des cotisations versées par les employeurs et les travailleurs, ainsi que le niveau de prestations que touchent les prestataires d'assurance-emploi. Les montants sont établis en proportion des salaires des prestataires jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable (MRA), qui était de 43 200 $ en 2010 et de 44 200 $ en 2011.

GRAPHIQUE 8

Salaire horaire des femmes (en proportion du salaire des hommes)



Source :
Statistique Canada, Enquête sur la population active.

IV. CHÔMAGE

En raison du redressement du marché du travail, le nombre de chômeurs a chuté à 1,5 million (-4,8 %) en 2010-2011, alors que le nombre annuel moyen de chômeurs canadiens s'était considérablement accru durant l'exercice précédent (+27,0 %). Comme il a été mentionné plus tôt dans le chapitre, l'évolution de l'emploi concorde avec les tendances observées au cours des récessions précédentes : l'emploi se ressaisit à l'échelle nationale à mesure que le marché du travail se rétablit. Bien que le chômage ait régressé en 2010-2011, la reprise sur le marché du travail est demeurée fragile au Canada, comme en témoigne l'évolution volatile des taux de

croissance du chômage trimestriel. Plus particulièrement, le chômage a reflué durant le premier trimestre de 2010-2011 (-1,6 %), puis il a remonté légèrement au cours du trimestre suivant (+0,7 %). Le troisième trimestre ayant été très favorable, le chômage a connu son plus fort déclin depuis la récession de la fin des années 2000 (-4,5 %), et la période de référence a pris fin avec une autre faible hausse du chômage au quatrième trimestre (+0,4 %).

Comparativement aux travailleurs qui ont été réduits au chômage au cours des récessions qui ont sévi au début des années 1980 et 1990, ceux qui ont perdu leur emploi durant la récession de la fin des années 2000 étaient généralement plus âgés et plus instruits, et moins susceptibles de provenir du secteur de la fabrication. Ce nouveau profil des travailleurs mis à pied s'explique surtout par les changements observés en ce qui a trait à l'âge et à la scolarité de la population active canadienne, ainsi que par la place de moins en moins importante qu'occupe le secteur de la fabrication[30].

Les changements au niveau de l'emploi ont une incidence sur le chômage, tout comme la fluctuation du nombre de personnes qui font leur entrée sur le marché du travail ou qui en sortent. Le taux de croissance global de la population active a peu changé durant la récession qui a sévi à la fin des années 2000, mais la cohorte dans la force de l'âge a connu des variations à ce chapitre. De façon plus précise, le nombre de travailleurs dans la force de l'âge a légèrement augmenté (+0,5 % en 2010-2011), les jeunes travailleurs ont accusé une baisse en 2009-2010 (-2,8 %) et en 2010-2011 (-1,0 %), et le groupe des travailleurs âgés s'est fortement accru au cours du dernier exercice (+6,3 %).

En 2010-2011, le taux de chômage annuel moyen était de 7,9 %, en baisse par rapport à 8,4 % en 2009-2010. Ayant atteint un sommet au deuxième trimestre de 2009-2010 (8,5 %), il a fléchi progressivement pour s'établir à 8,0 % au premier et au second trimestre de 2010-2011, puis il a glissé jusqu'à 7,7 % durant les troisième et quatrième trimestres.

GRAPHIQUE 9

Taux de chômage et d'emploi

Source :
Statistique Canada, Enquête sur la population active.

1. Le chômage, selon le sexe

Chez les hommes, le taux de chômage est tombé à 8,4 % (-1,1 point de pourcentage) en 2010-2011, après avoir connu une hausse de 9,5 % (+2,2 points de pourcentage) en 2009-2010. Il s'agissait alors de l'augmentation la plus notable à survenir depuis 1982–1983, soit pendant la récession qui a marqué le début des années 1980. Les femmes, quant à elles, ont vu leur taux de chômage s'accroître légèrement en 2010-2011, pour s'établir à 7,2 % (+0,1 point de pourcentage). La hausse de leur taux de chômage au cours de l'exercice précédent, qui est passé de 5,9 % à 7,1 % (+1,2 point de pourcentage), était aussi la plus élevée depuis la récession du début des années 1980.

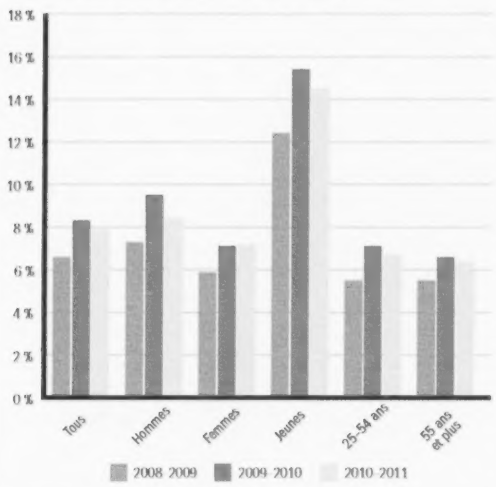
En raison de la croissance relativement forte de l'emploi en 2010-2011, le pourcentage d'hommes qui ont connu une période de chômage est passé de 59,8 % à 56,5 %, tandis que la proportion de chômeuses s'est accrue légèrement, passant de 40,2 % à 43,5 %. Comme il a été mentionné précédemment, les hommes ont été relativement plus nombreux à connaître une augmentation de leur taux

[30] Ping Ching Winnie Chan, René Morissette et Marc Frenette, *Les travailleurs mis à pied au cours des trois dernières récessions : qui étaient-ils et quels résultats ont-ils obtenus?*, Statistique Canada, Ottawa, septembre 2011.

de chômage durant la récession à la fin des années 2000. On s'attendait donc à ce que la croissance de l'emploi chez les hommes soit relativement plus forte que chez les femmes pendant la période de reprise de l'activité sur le marché du travail. Depuis les trois premiers mois de 2009-2010, la proportion d'hommes par rapport à l'ensemble des chômeurs a diminué chaque trimestre, tandis que celle des femmes a augmenté.

GRAPHIQUE 10

Taux de chômage, selon le sexe et l'âge



Source :
Statistique Canada, Enquête sur la population.

2. Le chômage, selon le groupe d'âge

Après deux années consécutives de hausse, le taux de chômage a décliné en 2010-2011 pour les trois principaux groupes d'âge, alors que le marché du travail canadien avait amorcé une reprise. Les jeunes ont vu leur taux de chômage reculer à 14,6 % (-0,8 point de pourcentage) en 2010-2011, après avoir connu une augmentation considérable de 3,1 points de pourcentage en 2009-2010, qui avait porté leur taux de chômage à 15,4 %.

En 2010-2011, le taux de chômage a glissé à 6,7 % (-0,4 point de pourcentage) chez les travailleurs d'âge moyen. De mars 2010 à mars 2011, leur taux de chômage est passé de 6,9 % à 6,4 % puisque l'économie canadienne s'améliorait constamment.

Le taux de chômage a aussi décliné chez les travailleurs âgés en 2010-2011, passant de 6,6 % à 6,4 %. Il est intéressant de noter que, en fait, le nombre de chômeurs dans cette catégorie d'âge s'est accru de 7 300 (+3,7 %) durant la même période. Ces résultats indiquent que leur faible taux de chômage est attribuable à la croissance de la population active, qui a neutralisé la hausse du chômage. Les travailleurs âgés ont tendance à intégrer ou à réintégrer le marché du travail en période de récession, afin de gagner un supplément de revenu. De tous les principaux groupes d'âge, ils affichent le plus faible taux de chômage année après année selon les données comparables disponibles.

En 2010-2011, les jeunes comptaient pour 28,6 % (-0,6 point de pourcentage) de tous les chômeurs canadiens, tandis que les travailleurs d'âge moyen ainsi que les travailleurs âgés représentaient 57,4 % (-0,6 point de pourcentage) et 14,0 % (+1,2 point de pourcentage), respectivement.

3. Le chômage, selon le motif de la cessation d'emploi

Il existe un certain nombre de motifs pour lesquels une personne est susceptible de connaître une interruption d'emploi. Les raisons qui motivent une période de chômage sont un facteur déterminant de l'admissibilité à l'assurance-emploi, étant donné que le régime vise habituellement les personnes qui ont perdu ou quitté leur emploi pour un motif valable et qui répondent aux critères d'admissibilité[31].

La proportion de personnes qui étaient en chômage en raison d'une perte d'emploi[32] est passée de 51,8 % en 2009-2010 à 45,8 % en 2010-2011. D'autre part, les personnes qui devenaient ou redevenaient membres de la population active (DEREMPA)[33] – c'est-à-dire les personnes qui en étaient à leur premier emploi ou qui avaient peu

[31] Service Canada détermine si le motif de cessation d'emploi d'un demandeur est valable du point de vue de l'admissibilité à l'assurance-emploi, en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[32] Les personnes qui ont perdu leur emploi comprennent celles qui ont été mises à pied temporairement ou de façon permanente.

[33] Une personne assurée est une personne qui devient ou redevient membre de la population active si elle a accumulé moins de 490 heures d'emploi assurable au cours des 52 dernières semaines précédant sa période d'admissibilité.

travaillé depuis au moins les deux dernières années–comptaient pour une bonne part de l'ensemble des chômeurs. Leur proportion a d'ailleurs augmenté, pour passer de 30,1 % en 2009-2010 à 36,5 % en 2010-2011. La proportion nettement accrue de DEREMPA au nombre des chômeurs s'explique soit par la montée du taux d?activité chez les membres de ce groupe, qui ne cherchaient pas de travail auparavant mais qui ont tenté de trouver un emploi convenable durant la récession de la fin des années 2000, soit par l'effet tardif des longues périodes de chômage, qui fait en sorte que les emplois à court terme ou précaires sont les seuls que peuvent décrocher les chômeurs de longue date. La proportion de chômeurs qui ont quitté leur emploi[34] (17,7 %) est semblable à celle figurant dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2010*.

4. Le chômage, selon la durée

En 2010-2011, la durée moyenne de la période de chômage est passée à 20,4 semaines (+2,1), ce qui constitue le plus haut niveau en 11 ans. Elle a diminué dans le cas des personnes qui ont été en chômage pendant 51 semaines et moins, et a augmenté lorsque le chômage s'étendait sur 52 semaines et plus. Le nombre de chômeurs de longue date, soit pendant plus d'une année, s'est accru considérablement, passant de 75 600 à 102 900 (+36,1 %). Cette hausse s'est traduite par une proportion accrue de chômeurs de longue date parmi tous les chômeurs, qui est passée de 4,9 % à 7,0 %. Il s'agit de la troisième année de suite pendant laquelle la durée du chômage a été plus longue pour les membres de ce groupe, dont la proportion a augmenté pour une deuxième année consécutive par rapport à l'ensemble des chômeurs canadiens. C'est aussi la proportion de chômeurs de longue date la plus élevée qu'on ait observée depuis 11 ans parmi tous les chômeurs au pays.

En 2010-2011, la proportion d'hommes chez les chômeurs de longue date a dimimué pour une troisième année de suite, à 62,1 % (-2,3 points de pourcentage). La proportion de jeunes dans la même situation est demeurée à 7,0 %, tandis que celle des travailleurs âgés a chuté à 25,9 % (-0,6 point de pourcentage). Les personnes d'âge moyen sont donc à l'origine du nombre accru de chômeurs de longue date au Canada, leur proportion ayant grimpé à 67,2 % alors qu'elle était de 66,7 % l'année précédente. Les proportions d'hommes et de femmes d'âge moyen parmi les chômeurs de longue date n'ont pas vraiment changé par rapport aux exercices précédents. Ainsi, la baisse du nombre d'hommes parmi les chômeurs de longue date tient avant tout aux travailleurs âgés. De façon plus précise, les hommes représentaient 70,0 % des chômeurs âgés de longue date en 2009-2010, mais leur proportion s'est abaissée à 63,9 % en 2010-2011. La proportion des femmes entrant dans cette catégorie a augmenté en conséquence.

V. ÉDUCATION

De tous les pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), le Canada compte le plus grand nombre de personnes d'âge actif[35] ayant une formation supérieure[36]. La proportion de Canadiens âgés de 15 ans et plus détenant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires ou universitaires n'a cessé de croître, passant de 43,1 % en 2000-2001 à 52,2 % en 2010-2011.

Au Canada, l'emploi a augmenté de 293 700 (+1,7 %) en 2010-2011. Toutefois, les gains réalisés à ce chapitre n'étaient pas répartis également entre les niveaux de scolarité, les personnes plus instruites ayant fait meilleure figure sur le marché du travail. Les personnes avec un diplôme d'études secondaires ou moins, notamment, ont vu leur niveau d'emploi reculer, alors que toutes celles qui avaient au moins fait des études postsecondaires, même partielles, ont bénéficié d'une croissance positive à ce chapitre.

---

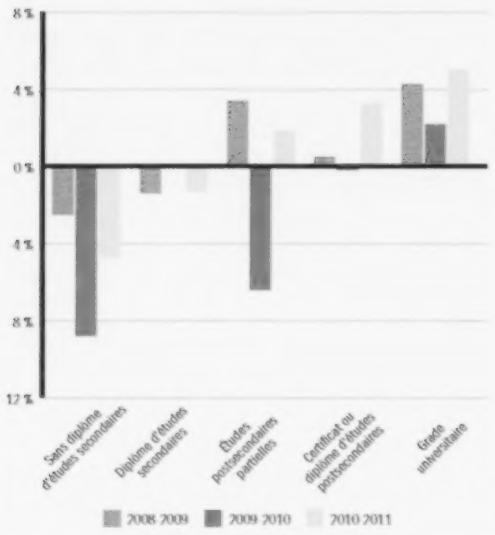
[34] Les personnes qui ont quitté leur emploi comprennent celles dont le départ est attribuable à une maladie, à des raisons personnelles ou familiales, à un retour aux études, à une insatisfaction, à une retraite ou à d'autres raisons.

[35] Selon l'OCDE, la population d'âge actif comprend les personnes de 25 à 64 ans. Il convient de signaler que cette définition diffère de celle de Statistique Canada, selon laquelle la population en âge de travailler comprend les personnes âgées de 15 ans et plus. Cette dernière définition est d'ailleurs utilisée dans le reste du chapitre 2.

[36] Selon l'OCDE, les études supérieures sont celles qui se poursuivent au-delà du secondaire. Leurs programmes, fondés sur un enseignement largement théorique, doivent permettre d'acquérir suffisamment de compétences pour pouvoir accéder à des professions ou à des programmes de recherche avancée dont les exigences sont hautement spécialisées. Les programmes d'études postsecondaires axés sur des compétences pratiques, techniques ou professionnelles permettant d'entrer directement sur le marché du travail, sont également visés par cette définition. Pour plus de renseignements, veuillez visiter le site Internet : **http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=5568**.

GRAPHIQUE 11

Croissance de l'emploi selon le niveau de scolarité



Source :
Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Les personnes n'ayant pas terminé leur secondaire ont connu une baisse nette de 62 000 emplois (-4,0 %), marquant ainsi une quatrième année de croissance négative, la dixième depuis les onze dernières années. Les diplômés du secondaire ont essuyé une perte nette de 43 000 emplois (-1,3 %), la troisième en autant d'années. L'emploi a fluctué chez les personnes ayant fait des études postsecondaires partielles[37], allant d'une perte nette de 93 800 emplois (-6,4 %) en 2009-2010 à un gain net de 25 600 emplois (+1,9 %) en 2010-2011. L'emploi a aussi varié pour les Canadiens détenant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires, qui ont vu le nombre d'emplois reculer de 14 600 (-0,2 %) en 2009-2010 et augmenter de 194 400 (+3,3 %) en 2010-2011 sur une base nette. Les personnes ayant obtenu un grade universitaire ont connu une hausse nette importante de 89 700 emplois (+2,2 %) en 2009-2010 et de 208 700 emplois (+5,0 %) en 2010-2011.

Le taux de chômage s'établissait à 5,1 % chez les diplômés universitaires en 2010-2011, comparativement à 6,4 % dans le cas des personnes détenant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires, et à 9,8 % chez celles ayant une formation postsecondaire partielle. Les diplômés du secondaire affichaient un taux de chômage de 8,6 %, et les personnes n'ayant pas terminé leur secondaire, de 15,8 %, un taux plus de trois fois supérieur à celui des diplômés universitaires. En outre, bien que les gains réalisés au niveau de l'emploi soient essentiellement attribuables aux personnes les plus scolarisées, les cinq groupes ont connu une diminution de leur taux de chômage en 2010-2011, après deux années d'augmentation consécutives.

VI. MARCHÉS DU TRAVAIL, SELON LE SECTEUR, L'INDUSTRIE ET LA TAILLE DE L'EMPLOYEUR

1. Secteur de la production des biens

Le secteur de la production des biens[38] a enregistré une augmentation nette de 68 800 emplois (+1,9 %) en 2010-2011, qui a été précédée d'une perte nette de 260 500 emplois (-6,6 %) en 2009-2010. Bien que les 3,8 millions de travailleurs au sein de ce secteur représentent l'un de ses plus faibles niveaux d'emploi selon les données comparables disponibles, il s'agissait néanmoins de la première hausse de l'emploi annuel en six ans, soit la plus forte depuis 2002-2003. Pour une deuxième année consécutive, le secteur de la production des biens regroupait 22,0 % des emplois à l'échelle nationale, soit la plus faible proportion selon les données comparables.

Depuis la perte de 193 800 emplois (-4,9 %) au quatrième trimestre de 2008-2009, à laquelle ont succédé deux trimestres de pertes d'emploi nettes (-1,8 %; -1,2 %), le secteur de la production des biens

[37] Par études secondaires partielles, on entend des études qui se sont poursuivies au-delà du secondaire en vue d'obtenir un grade, un certificat (y compris un certificat professionnel) ou un diplôme décerné par un établissement d'enseignement, y compris une université, mais qui n'ont pas été menées à terme.

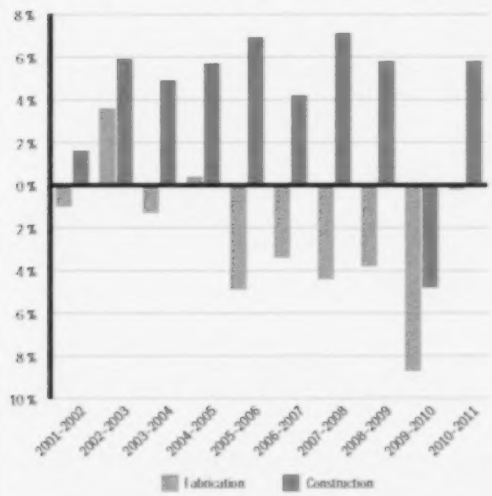
[38] Le secteur de la production des biens comprend cinq industries productrices de biens, en vertu du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). L'EPA s'appuie sur une variante de la classification du SCIAN établie en 2007, en ayant recours à une définition différente des composantes du secteur de la production des biens. Les composantes de l'EPA sont les suivantes : l'agriculture, la foresterie, la pêche, les mines et l'extraction de pétrole et de gaz, les services publics, la construction et la fabrication. Pour obtenir plus d'informations, veuillez consulter le site **http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/index-indexe-fra.htm**.

se rétablit progressivement. Depuis le troisième trimestre de 2009-2010, le secteur a réalisé des gains pendant cinq des six trimestres suivants au niveau de l'emploi, ce qui comprend une hausse de 1,2 % au quatrième trimestre de 2010-2011, la plus forte depuis la récession à la fin des années 2000.

Le secteur de la fabrication, où 167 600 emplois avaient été supprimés (-8,7 %) sur une base nette en 2009-2010, s'est quelque peu stabilisé en 2010-2011 puisque les pertes d'emploi nettes y ont été moins prononcées (-4 100; -0,2 %). L'industrie de la fabrication a toujours été l'un des premiers secteurs à voir l'emploi décliner en période de récession[39], et celle qui est survenue à la fin des années 2000 l'avait très durement touchée. Les pertes d'emploi dans cette industrie ont été accentuées par les pressions concurrentielles qu'exercait la vigueur du dollar canadien, l'industrie déplorant des pertes d'emploi nettes chaque année depuis 2005-2006[40]. L'industrie de la fabrication comptait pour 10,3 % de tous les emplois en 2010-2011, ce qui constitue sa plus faible part selon les données comparables.

GRAPHIQUE 12

Croissance de l'emploi, fabrication et construction

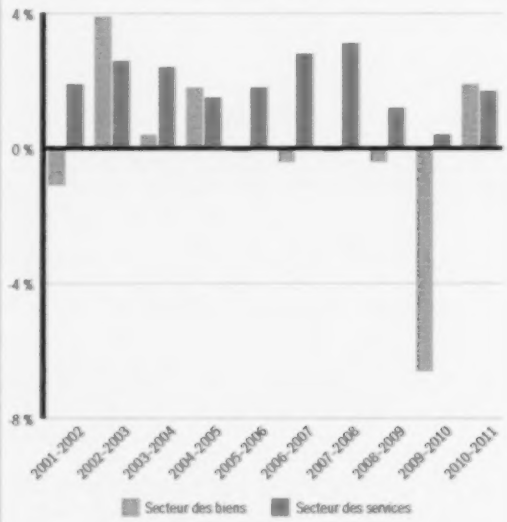


Source :
Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Après avoir enregistré pendant six ans les gains les plus élevés au niveau de l'emploi dans le secteur de la production des biens, l'industrie de la construction affichait une perte nette de 58 400 emplois (-4,8 %) en 2009-2010. Elle a toutefois été témoin de la création de 67 400 emplois nets (+5,8 %) au cours de la reprise de l'économie canadienne, en 2010-2011. Cette hausse a nettement éclipsé les pertes nettes d'emploi enregistrées l'année précédente. Étant donné que l'emploi avait chuté dans l'industrie de la construction à la fin des années 2000 en raison de la récession, on prévoyait que l'industrie connaîtrait une hausse marquée à cet égard lorsque le marché du travail se rétablirait au pays. Le secteur de la construction représentait 7,2 % (+0,3 point de pourcentage) de l'emploi national en 2010-2011, soit la plus forte proportion selon les données comparables enregistrées.

GRAPHIQUE 13

Croissance de l'emploi, selon le secteur



Source :
Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[39] Statistique Canada, *Revue du marché du travail en 2009*, Statistique Canada, Ottawa, avril 2010.

[40] Le Conference Board du Canada, *Lessons from the Recession: Lesson 3 – Recession Only Delayed the Inevitable Workforce Shortages*, le Conference Board du Canada, Ottawa, février 2010.

2. Secteur des services

En 2010-2011, on dénombrait 13,4 millions d'emplois dans le secteur des services[41], soit plus des trois quarts des emplois au Canada (78,0 %). Cette proportion, qui s'est accrue de façon constante depuis la fin des années 1970, est la plus élevée à l'heure actuelle selon les données comparables dont on dispose. Le secteur des services a vu la création nette de 224 900 emplois (+1,7 %) en 2010-2011, après avoir réalisé un gain net de 49 900 emplois (+0,4 %) en 2009-2010. Il s'agissait de la plus faible croissance dans ce secteur depuis l'exercice 1992-1993.

La récession survenue à la fin des années 2000 a été préjudiciable au secteur des services. Durant le quatrième trimestre de 2008-2009, au cours duquel le marché du travail canadien a essuyé ses plus grandes pertes au niveau de l'emploi, le secteur a perdu 55 300 emplois nets (-0,4 %). Depuis ce temps, toutefois, le secteur des services a contribué au redressement du marché du travail au pays grâce aux emplois créés au cours de huit trimestres consécutifs, dont 47 400 emplois nets (+0,4 %) durant le quatrième trimestre de 2010-2011.

Dans ce secteur, les services professionnels, scientifiques et techniques, ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale, sont les deux industries qui affichaient les gains les plus importants au niveau de l'emploi en 2010-2011. Les services professionnels, scientifiques et techniques ont enregistré une hausse au niveau de l'emploi, qui est passé de 14 800 (+1,2 %) en 2009-2010 à 79 000 (+6,6 %) en 2010-2011, et leur part dans l'emploi total, s'est hissé à 7,5 %, la plus élevée selon les données comparables. L'emploi s'est également accru dans l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale, passant de 46 500 emplois (+2,4 %) en 2009-2010 à 88 400 emplois (+4,5 %) en 2010-2011. Sa part des emplois a également atteint son plus haut sommet selon les données comparables, avec 12,0 %.

3. Emploi, selon la taille de l'employeur

D'après l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) de Statistique Canada[42], le nombre total de salariés[43] au Canada s'est accru de 128 862 (+0,9 %) en 2010-2011, alors qu'il avait diminué de 312 446 (-2,1 %) en 2009-2010. De plus, les entreprises de toute taille ont réalisé des gains au niveau de l'emploi en 2010-2011, alors qu'elles avaient enregistré des pertes à ce chapitre après 2009-2010. En 2010-2011, 54,0 % des 14,4 millions de salariés travaillaient pour le compte de petites et moyennes entreprises (PME)[44]. De plus, pour la première fois depuis le tournant du siècle, la proportion d'employés au sein des PME n'a pas décliné (+0,0 %). Sur l'ensemble des PME au pays, celles de moins de 20 employés représentaient 20,4 % de la population active canadienne, et celles comptant de 20 à 99 employés, 18,9 %. Les entreprises où travaillaient de 100 à 499 employés regroupaient 14,8 % des effectifs.

Les grandes entreprises, c'est-à-dire celles comptant au moins 500 employés, regroupaient 46,0 % des travailleurs canadiens. En 2010-2011, la tendance observée au niveau de l'emploi dans ces entreprises était tout à l'opposé de celle des PME, puisqu'il s'agissait du premier exercice en 10 ans au cours duquel la part des salariés travaillant au sein des grandes entreprises n'a pas augmenté.

---

[41] Le secteur des services englobe 15 industries de services selon le SCIAN, qui est utilisé pour les besoins des données administratives de l'assurance-emploi. L'EPA s'appuie sur une variante de la classification du SCIAN de 2007 pour établir des statistiques relatives aux travailleurs. Cette variante repose sur une définition différente des composantes du secteur des services, qui réduit à 11 le nombre d'industries que comprend ce secteur.

[42] Les industries suivantes ne sont pas incluses : agriculture, pêche et piégeage, services ménagers privés, organisations religieuses et services de la défense (personnel militaire).

[43] Selon l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), les salariés sont définis comme étant des personnes qui touchent une rémunération pour des services rendus au Canada ou pour un congé payé, et pour qui l'employeur est tenu de remplir un T-4 supplémentaire de l'Agence de revenu du Canada. Il peut s'agir de travailleurs à temps plein, à temps partiel, occasionnels ou temporaires. Le nombre d'employés sur lequel se fondent l'EERH et l'EPA n'est pas identique.

[44] Selon Industrie Canada, les PME désignent toutes les entreprises comptant moins de 500 employés. Pour obtenir plus d'informations, veuillez consulter le site Internet : **http://www.ic.gc.ca/eic/site/sbrp-rppe.nsf/fra/rd02492.html**.

CHAPITRE 3

PRESTATIONS DE REVENU

Le présent chapitre donne un aperçu des prestations d'assurance-emploi versées au titre de la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi. *La première section analyse le nombre de demandes reçues[1] et de prestations versées[2] en 2010-2011. La deuxième section examine le soutien du revenu que fournissent les prestations régulières d'assurance-emploi aux travailleurs qui ont perdu leur emploi sans en être responsables. Enfin, la dernière section porte sur le rôle que joue l'assurance-emploi pour aider les Canadiens à concilier leurs engagements professionnels avec leurs responsabilités familiales et la maladie grâce aux prestations spéciales, telles que les prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant.*

L'analyse que présente ce chapitre s'appuie sur des données administratives de l'assurance-emploi et sur un échantillon constitué de 10 % des demandes[3]. Tout au long du chapitre, les données de 2010-2011 sont comparées à celles des années précédentes[4]. Dans certains cas, les analyses trimestrielles et les tendances à long terme font aussi l'objet d'un examen. L'annexe 3 fournit de plus amples détails sur les divers éléments abordés dans ce chapitre.

I. PRESTATIONS DE REVENU DE L'ASSURANCE-EMPLOI

À la suite de fortes hausses du nombre de demandes d'assurance-emploi et des sommes versées en prestations en 2008-2009 et en 2009-2010, le nombre de demandes a décliné en 2010-2011, puisque le marché du travail a continué à se rétablir de la récession survenue à la fin des années 2000. Cette diminution du nombre de demandes, conjuguée à l'élimination progressive déjà annoncée des mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place dans le cadre du Plan d'action économique du Canada, s'est traduite par une baisse importante du total des prestations versées au titre de l'assurance-emploi.

1. Total des demandes de prestations de revenu

L'ensemble des demandes de prestations de revenu comprend les demandes régulières de pêcheur, pour des prestations spéciales et pour des prestations en vertu d'accords de Travail partagé. En 2010-2011, le nombre de nouvelles demandes de prestations de revenu est passé de 2,17 millions à 1,84 million, ce qui représente une diminution de 14,7 %. Même si la plus grande part de cette baisse touchait les demandes de prestations régulières (-13,6 %), le nombre de demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi a

---

1 Il s'agit des nouvelles demandes présentées en 2010-2011 et pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations. Une seule demande pouvait englober plusieurs types de prestations.

2 Les prestations versées en 2010-2011 pouvaient être liées à des demandes établies au cours de l'exercice précédent.

3 En raison du nombre relativement faible de demandes de prestations de pêcheur et de prestations de soignant, la totalité (100 %) des demandes de ce type qui ont été présentées au cours de l'exercice 2010-2011 a été prise en compte, afin d'assurer la fiabilité des données.

4 Les données administratives que renferme ce rapport présentent un portrait des demandes de prestations en date du mois d'août 2011. Un portrait basé sur une autre période aurait produit des résultats différents.

aussi décliné (-2,2 %). Le moins grand nombre de demandes enregistrées en 2010-2011 s'explique surtout par la relance soutenue du marché du travail canadien et la réduction considérable des demandes de prestations pour travail partagé qui s'en est suivie, ainsi que par l'élimination progressive des mesures temporaires de l'assurance-emploi. Le nombre de demandes de prestations pour Travail partagé est passé de 127 880 en 2009-2010 à 21 080 en 2010-2011 (-83,5 %), témoignant ainsi de la reprise économique en cours.

Une analyse trimestrielle[6] de l'ensemble des demandes de prestations de revenu établies a permis d'observer une forte baisse au quatrième trimestre de 2009-2010 (-31,3 %), au cours duquel l'économie a connu une croissance vigoureuse[7]. Les premier et deuxième trimestres de 2010-2011 témoignaient également d'un recul important du nombre de demandes d'assurance-emploi (-22,8 % et -26,8 %, respectivement), auquel ont succédé des diminutions plus modestes aux troisième et quatrième trimestres (-6,3 % et -2,1 %, respectivement). Comme il est précisé au chapitre 2, ces quatre trimestres se caractérisent par une croissance économique modérée.

2. Total des prestations de revenu versées

Le total des prestations versées a décliné, pour passer de 19,4 milliards de dollars en 2009-2010 à 17,3 milliards de dollars en 2010-2011 (-10,8 %).

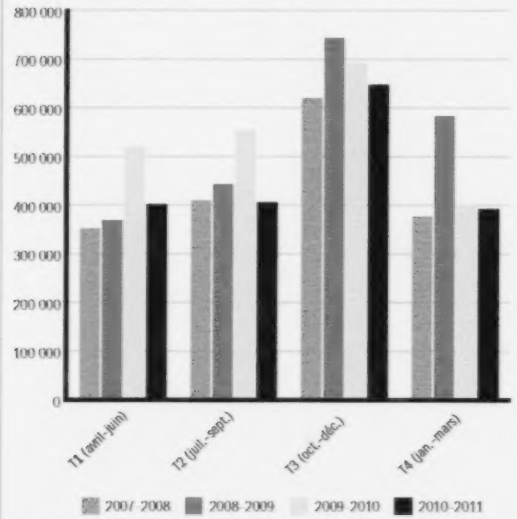
TABLEAU 1

Total des prestations de revenu (partie I), 2010-2011

Type de prestations	Prestations versées (millions $)	%
Régulières	12 294,4	71,0
Spéciales		
Parentales	2 179,4	12,6
Maladie	1 066,0	6,2
Maternité	921,4	5,3
Soignant	11,0	0,1
Participants aux PEMS	510,6	2,9
Travail partagé	98,3	0,6
Pêche	241,7	1,4
Total[5]	**17 323,5 $**	**100 %**

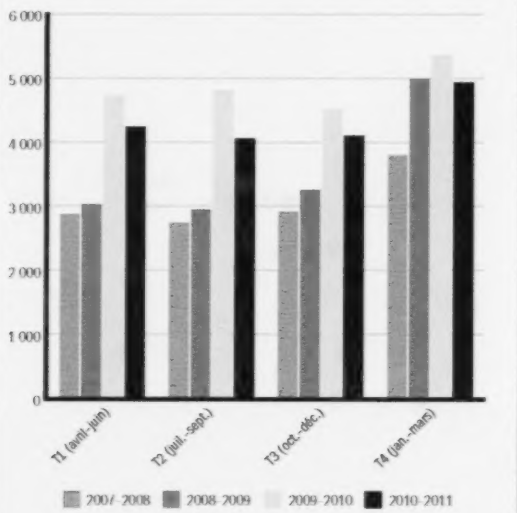
GRAPHIQUE 1

Total des nouvelles demandes, par trimestre



GRAPHIQUE 2

Prestations versées, par trimestre (millions $)



[5] La croissance annualisée du PIB s'établissait à 5,6 % au quatrième trimestre de 2009-2010.

[6] La somme des chiffres de cette colonne ne correspond pas au total indiqué, car l'échantillon des prestations de soignant était constitué de l'ensemble des demandes plutôt que de 10 % d'entre elles.

[7] Cette analyse compare les résultats des trimestres au cours d'une année financière avec ceux des trimestres correspondants de l'exercice précédent.

Total des prestations de revenu et Plan d'action économique

En date du 31 mars 2011, plus de 1,4 million de prestataires[8] avaient reçu des prestations supplémentaires totalisant 2,9 milliards de dollars par suite des mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place dans le cadre du Plan d'action économique. En 2010-2011 seulement, au-delà de 1,6 milliard de dollars ont été versés en prestations supplémentaires à 711 400 prestataires d'assurance-emploi.

TABLEAU 2

Prestataires touchés et prestations versées dans le cadre du Plan d'action économique

		2008-2009	2009-2010	2010-2011	Total
Prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi	**Prestataires touchés**	88 010	578 670	580 260	1 246 940
	Prestations versées (millions $)	80,7	828,9	832,3	1 742,0
Prolongation des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date	**Prestataires touchés**	s.o.	61 420	128 360	189 780
	Prestations versées (millions $)	s.o.	187,6	622,2	809,8
Aide à la transition de carrière	**Prestataires touchés**	s.o.	7 874	2 401	10 275
	Prestations versées (millions $)	s.o.	14,7	80,6	95,2
Travail partagé[9]	**Prestations versées (millions $)**	s.o.	206,3	78,6	284,9

Le tableau 1 fournit une ventilation des prestations versées selon le type de prestations en 2010-2011. Par rapport à l'exercice 2009-2010, la somme des prestations versées était en outre moins élevée à chaque trimestre de 2010-2011, comme l'illustre le graphique 2, mais elle était néanmoins beaucoup plus élevée que le total des montants versés avant la récession survenue à la fin des années 2000. Comparativement à 2007-2008, le total des prestations de revenu versées en 2010-11 était de 40,5 % plus supérieur.

La diminution du total des prestations versées découle de la baisse de 12,4 % des sommes versées en prestations régulières depuis 2009-2010. Ces dernières représentaient 71,0 % de toutes les prestations de revenu versées en 2010-2011, un léger recul par rapport à 72,3 % l'année précédente (-1,3 point de pourcentage).

Contrairement aux prestations régulières, les prestations spéciales sont relativement moins touchées par les cycles économiques et sont plus sensibles aux changements de caractéristiques des travailleurs, comme le taux d'activité. Par exemple, de 2007-2008 à 2010-2011, les sommes versées en prestations régulières ont augmenté de 54,5 %, et celles des prestations spéciales, de 13,0 % seulement. De plus, le nombre de demandes de prestations spéciales n'a augmenté que de 0,5 % au cours de la même période.

En 2010-2011, les demandes de prestations spéciales comptaient pour 27,0 % de l'ensemble des demandes (+3,5 points de pourcentage). Malgré la proportion accrue de demandes de prestations spéciales, les prestations versées à ce titre ont légèrement diminué, passant de 4,21 milliards de dollars en 2009-2010 à 4,18 milliards de dollars en 2010-2011 (-0,7 %). Les sommes versées en

[8] Le nombre de prestataires qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi supplémentaires en raison des mesures du Plan d'action économique est déterminé en fonction du moment où ces prestations ont été versées plutôt que du moment où la demande a été établie.

[9] On n'a pu établir, parmi les personnes qui ont reçu des prestations pour Travail partagé, le nombre de celles qui ont touché des prestations d'assurance-emploi supplémentaires en raison des mesures du Plan d'action économique, de sorte que ce nombre n'est pas inclus dans la figure.

prestations parentales constituaient la plus grande part (52,2 %) des prestations spéciales, lesquelles représentaient 24,1 % de l'ensemble des prestations de revenu versées. De façon générale, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à présenter une demande de prestations spéciales, une tendance qui s'est maintenue en 2010-2011, puisque plus des deux tiers (67,8 %) des demandes pour ce type de prestations ont été présentées par des femmes.

Tous les autres types de prestations, comprenant l'ensemble des paiements qu'ont touchés les participants aux programmes liés aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), les prestations de pêcheur, ainsi que les prestations versées en vertu des accords de Travail partagé, représentaient 4,9 % de toutes les sommes versées en prestations de revenu. Bien que les prestations de pêcheur et les prestations versées au titre des PEMS et des accords de Travail partagé aient diminué de 27,9 % en 2010-2011, elles étaient néanmoins plus élevées de 25,5 % par rapport aux niveaux de prestations de 2007-2008.

3. Total des demandes et des prestations versées, selon la province et le territoire

La répartition démographique et industrielle des marchés du travail provinciaux et territoriaux varie. Ainsi, comme on peut le voir au tableau 3, la répartition des demandes d'assurance-emploi dans les provinces et territoires ne correspond pas à celle des travailleurs.

Les provinces atlantiques regroupaient 15,5 % de toutes les demandes d'assurance-emploi en 2010-2011, même si elles ne représentaient que 6,7 % de l'ensemble des travailleurs. Il s'agit du plus grand écart combiné en points de pourcentage entre la proportion des demandes d'assurance-emploi et celle des travailleurs. L'Ontario et le Québec comptaient la plus forte proportion de travailleurs, l'Ontario représentant 38,4 % de l'emploi national, et le Québec, 23,0 %. Ces deux provinces regroupaient en outre la plus grande part de toutes les demandes d'assurance-emploi, soit 30,7 % et 27,4 %, respectivement.

TABLEAU 3

Total des demandes d'assurance-emploi, des travailleurs[10] et des prestations versées, selon la province ou le territoire, 2010-2011

Province ou territoire	% du total des demandes	% des travailleurs	% du total des prestations versées
Terre-Neuve-et-Labrador	4,6	1,4	5,1
Île-du-Prince-Édouard	1,3	0,4	1,3
Nouvelle-Écosse	4,7	2,8	4,6
Nouveau-Brunswick	4,9	2,2	4,8
Québec[11]	27,4	23,0	22,5
Ontario	30,7	38,4	33,9
Manitoba	3,2	3,8	2,8
Saskatchewan	2,4	3,0	2,4
Alberta	8,2	11,9	9,4
Colombie-Britannique	12,3	12,8	12,8
Nunavut	0,1	0,1	0,1
Territoires du Nord-Ouest	0,1	0,2	0,2
Yukon	0,1	0,1	0,2
Canada	**100**	**100**	**100**

[10] Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, Statistique Canada, mensuel, nº 72-002-XIB au catalogue.

[11] Les demandes de prestations provenant du Québec ne comprenaient pas les prestations de maternité et parentales, car cette province a instauré son propre régime, le Régime québécois d'assurance parentale, qui verse de telles prestations.

Dans les Prairies, les demandes représentaient 13,8 % de toutes les demandes d'assurance-emploi, et 18,7 % de l'ensemble des travailleurs. La Colombie-Britannique comptait pour 12,3 % de l'ensemble des demandes d'assurance-emploi et pour 12,8 % du nombre total de travailleurs. Le Nord canadien, qui représente seulement 0,4 % de tous les travailleurs au pays, comptait pour 0,3 % de l'ensemble des demandes d'assurance-emploi présentées en 2010-2011.

En 2010-2011, le total des prestations versées a chuté dans chaque province et territoire, à l'exception du Nunavut (+4,8 %). Les baisses les plus marquées sont survenues en Alberta (-19,2 %), en Ontario (-15,1 %) et au Yukon (-12,3 %). À l'exception du Nunavut (+15,1 %), le nombre de demandes d'assurance-emploi a aussi diminué dans chacune des provinces et chacun des territoires. Les baisses les plus marquées sont survenues en Alberta (-23,0 %), en Ontario (-19,2 %), en Colombie-Britannique (-13,7 %) et au Québec (-12,6 %). De plus, à l'exception de la Colombie-Britannique (+0,0 $), le taux hebdomadaire moyen de prestations a augmenté dans chacune des provinces et chacun des territoires. Les plus fortes hausses sont survenues dans les Territoires du Nord-Ouest (+14,5 $), à Terre-Neuve-et-Labrador (+13,5 $) et au Yukon (+11,5 $). Les taux hebdomadaires moyens de prestations variaient entre 358 dollars, au Manitoba, jusqu'à 440 dollars dans les Territoires du Nord-Ouest, les trois territoires affichant les taux les plus élevés.

4. Total des demandes et des prestations versées, selon l'industrie

Les industries canadiennes affichaient une forte croissance économique au cours des deux derniers trimestres de 2009-2010, poursuivant ainsi leur remontée en 2010-2011 à la suite de la récession qui a sévi à la fin des années 2000. Après avoir connu une diminution de 7,7 % du nombre de demandes présentées en 2009-2010, le secteur de la production des biens a enregistré une baisse de 21,7 % à ce chapitre en 2010-2011. Ce recul s'explique par le fait que les demandes dans ce secteur avaient sensiblement augmenté au cours de la récession des années 2000. Ainsi, le volume des demandes, qui a considérablement décliné dans le secteur de la production des biens en 2010-2011, a retrouvé son niveau d'avant la récession (-4,9 %, comparativement à 2007-2008). Selon une analyse des taux trimestriels[12], le volume des demandes a passablement fluctué dans le secteur au cours de chaque trimestre de 2010-2011. Le nombre de demandes a en effet sensiblement diminué au quatrième trimestre de 2009-2010 (-47,8 %) et durant les deux premiers trimestres de 2010-2011 (-51,7 % et -28,7 %, respectivement), alors que les baisses ont été plus modestes au cours des troisième et quatrième trimestres (-8,4 % et -1,2 %, respectivement).

Par ailleurs, les prestations versées, qui s'étaient accrues de 38,4 % dans le secteur de la production des biens en 2009-2010, ont chuté de 22,5 % en 2010-2011. Les deux plus importantes industries de ce secteur, à savoir la fabrication et la construction, accusaient une baisse des sommes versées en prestations (-34,9 % et -9,1 %, respectivement).

Dans le secteur des services, le nombre de demandes d'assurance-emploi a diminué de 11,0 % en 2010-2011, après avoir connu une hausse de 7,1 % au cours de l'exercice précédent. En fait, à partir du deuxième trimestre de 2009-2010 – au moment où l'emploi au Canada a amorcé une reprise après la récession[13] – jusqu'à la fin de l'exercice 2010-2011, le nombre de nouvelles demandes provenant du secteur des services est passé de 387 930 à 237 120 (-38,9 %). De plus, à l'exception des soins de santé et de l'assistance sociale (+4,9 %), les demandes se sont faites moins nombreuses dans toutes les industries du secteur en 2010-2011. Le volume des demandes a diminué de 26 510 (-13,7 %) dans les services d'enseignement, de 21 160 (-14,6 %) dans les services de soutien administratif et de gestion des déchets, et de 20 620 (-18,3 %) dans les services professionnels, scientifiques et techniques.

Une comparaison de chaque trimestre de 2010-2011 avec le trimestre correspondant de l'exercice précédent a permis de constater que les prestations versées dans le secteur des services ont légèrement augmenté au premier trimestre (+2,9 %), avant de connaître une baisse au cours de chaque trimestre qui a suivi (6,4 %, 3,9 % et 5,5 %, respectivement).

[12] Cette analyse compare les trimestres de 2010-2011 avec les trimestres correspondants de l'exercice 2009-2010.

[13] Le deuxième trimestre de 2009-2010 était le premier à afficher une croissance de l'emploi positive depuis la récession.

Le montant global des prestations versées dans ce secteur a diminué de 3,5 % en 2010-2011, alors qu'il avait augmenté de 34,7 % l'année précédente. Le déclin du nombre de nouvelles demandes présentées dans le secteur (-21,7 %) était supérieur à celui des prestations versées (-11,0 %). Ce phénomène est en grande partie attribuable à la baisse importante du volume des demandes au cours du deuxième trimestre (-26,8 %), puisque le recul était de 5 % ou moins pour tous les autres trimestres. En 2010-2011, les plus fortes baisses en ce qui a trait aux prestations versées dans le secteur des services ont touché les services professionnels, scientifiques et techniques, suivis des services de transport et d'entreposage, et des services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement.

5. Total des prestations de revenu, selon le sexe et l'âge

En 2010-2011, le nombre de demandes présentées par des femmes a diminué de 100 380 (-10,7 %), succédant à une hausse de 30 650 (+3,4 %) en 2009-2010. Pour leur part, les hommes ont présenté 218 290 demandes de moins (-17,8 %), alors que le déclin à ce chapitre avait été plus modeste (-0,3 %) en 2009-2010. Comme il est mentionné au chapitre 2, les hommes ont été plus touchés que les femmes par les pertes d'emploi attribuables à la récession et par le nombre accru de demandes d'assurance-emploi qui en a découlé.

Le déclin des demandes d'assurance-emploi chez les femmes s'explique en partie par la baisse de 8,6 % du nombre de demandes qu'elles ont présentées dans le secteur des services, où elles sont plus nombreuses que les hommes (les femmes constituaient 55,0 % des effectifs dans ce secteur en 2010-2011)[14]. Chez les femmes, la proportion de toutes les demandes d'assurance-emploi, y compris les demandes de prestations spéciales, s'est accrue de 45,3 % en 2010-2011 (+2,0 points de pourcentage). La récession de la fin des années 2000 a eu proportionnellement un impact plus fort dans les industries productrices de biens, telles la fabrication et la construction, où les hommes sont surreprésentés (les hommes comptaient pour 72,2 % et pour 89,4 % de l'emploi de ces secteurs, respectivement).

Le total des prestations versées aux hommes a diminué de 17,0 % en 2010-2011, alors qu'il avait augmenté de 47,3 % au cours de l'exercice précédent. Quant aux femmes, elles ont connu une baisse de prestations de 2,6 %, qui faisait suite à la hausse de 24,6 % enregistrée l'année précédente. Les prestations régulières ont décliné de 17,2 % chez les hommes et de 2,8 % chez les femmes, et les prestations spéciales, de 4,7 % et de 0,8 %, respectivement. Malgré la diminution globale observée en 2010-2011, le total des prestations versées était tout de même beaucoup plus élevé que le niveau d'avant la récession. Par rapport à 2007-2008, les sommes versées en prestations ont augmenté de 46,7 % chez les hommes, et de 33,9 % chez les femmes.

Après deux années de hausse, le nombre de demandes d'assurance-emploi présentées par les jeunes et les travailleurs âgés a diminué en 2010-2011, de 35 210 (-13,9 %) et de 32 200 (-9,4 %), respectivement. Ces baisses sont encourageantes, puisque ces deux groupes d'âge avaient vu augmenter le nombre de demandes entre 2007-2008 et 2009-2010, de 24,6 % et de 32,0 %, respectivement. Les personnes de 25 à 44 ans, tout comme celles de 45 à 55 ans, ont présenté moins de demandes en 2010-2011 (-15,1 % et -18,0 %, respectivement). Il s'agissait des plus fortes baisses parmi tous les groupes d'âge.

Même si chaque groupe d'âge accusait une diminution du nombre de demandes en 2010-2011, le nombre global de demandes était tout de même de 5,1 % supérieur à ce qu'il était en 2007-2008. De façon plus précise, depuis 2007-2008, les demandes ont augmenté de 7,3 % chez les jeunes, de 1,8 % chez les travailleurs d'âge intermédiaire et de 19,6 % chez les travailleurs âgés. Les travailleurs de 55 ans et plus ont enregistré la plus forte hausse à cet égard, ce qui est sans doute attribuable aux effets persistants de la récession des années 2000, étant donné que la situation financière instable a incité certains travailleurs âgés à réintégrer le marché du travail pour gagner un revenu supplémentaire ou à différer leur retraite jusqu'à ce que l'économie se redresse.

[14] Statistique Canada, *Information sur la population active*, Statistique Canada, mensuel, Ottawa, nº 71-001-XIE au catalogue.

6. Supplément familial

Le supplément familial[15] offre des prestations supplémentaires aux familles à faible revenu qui ont des enfants. Les prestataires admissibles reçoivent un supplément à leurs prestations pouvant atteindre 80 % de leur rémunération assurable moyenne hebdomadaire. En 2010-2011, 109 590 personnes ont demandé le supplément familial, ce qui représente 10 700 demandes de moins que l'année précédente (-8,9 %). Les prestations versées à ce titre ont diminué de 9,4 % comparativement à ce qu'on observait l'année précédente, pour passer à 129,7 millions de dollars, et le montant moyen du supplément a glissé de 43 à 42 dollars. Le chapitre 6 renferme une analyse plus détaillée des tendances relatives au supplément familial.

7. Cotisations d'assurance-emploi

En 2009, soit l'année la plus récente pour laquelle des données fiscales étaient disponibles, 17,7 millions de travailleurs canadiens ont touché un revenu d'emploi. La même année, la somme des cotisations d'assurance emploi s'est chiffrée à 17,1 milliards de dollars, la contribution des travailleurs s'élevant à 7,4 millions de dollars, et celle des employeurs, à 9,6 milliards de dollars[16]. L'annexe 3.16 présente la répartition des cotisations d'assurance-emploi selon la province, le sexe, l'âge et l'industrie.

II. AIDER LES CANADIENS EN SITUATION DE CHÔMAGE

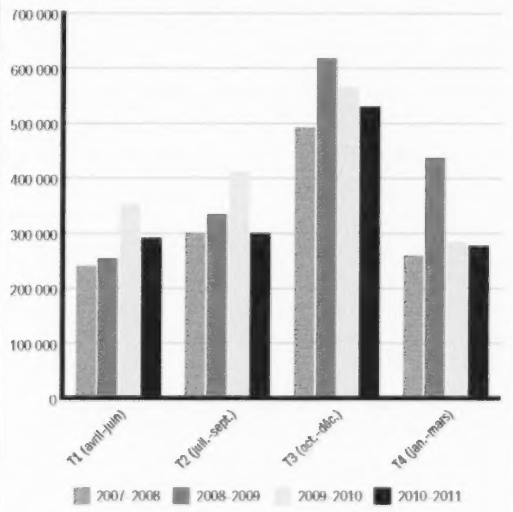
1. Prestations régulières de l'assurance-emploi

1.1 Demandes de prestations régulières

En 2010-2011, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières s'est élevé à 1,4 million, une diminution de 13,6 % sur 12 mois. Malgré cette baisse, le volume des nouvelles demandes de prestations régulières était plus élevé de 7,9 % par rapport à 2007-2008, soit avant la récession survenue à la fin des années 2000. Comme l'illustre le graphique 3, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a fléchi au cours de tous les trimestres de 2010-2011 comparativement aux mêmes trimestres de 2009-2010. C'était notamment le cas durant les deux premiers trimestres de 2010-2011, alors que le nombre de demandes initiales pour des prestations régulières a diminué de 17,8 % et de 27,5 %, respectivement. Les baisses ont été plus modestes aux troisième et quatrième trimestres, avec un recul de 6,3 % et de 2,7 %, respectivement.

Lorsque l'économie a affiché clairement des signes de reprise, à partir du troisième trimestre de 2009-2010, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières était en baisse. Pour la première fois depuis le début de la récession des années 2000, le nombre de demandes présentées au deuxième trimestre de 2010-2011 était de 0,7 % inférieur à celui du même trimestre de 2007-2008. Au quatrième trimestre de 2010-2011, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières était de 6,7 % plus élevé seulement que le nombre enregistré au même trimestre en 2007-2008.

GRAPHIQUE 3
Nouvelles demandes de prestations régulières, par trimestre



[15] Les familles à faible revenu sont celles dont le revenu annuel net ne dépassait pas 25 921 $.

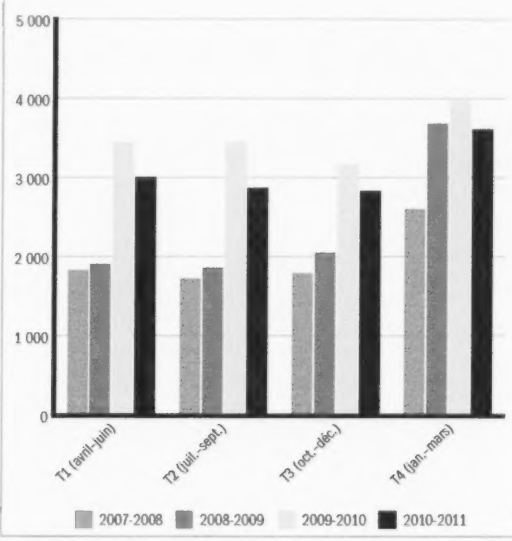
[16] Les cotisations de l'employeur représentent 1,4 fois celles de l'employé, à l'exception des employeurs qui participent au programme de réduction du taux de cotisation et qui contribuent moins par le fait même. Le montant des cotisations réduites s'est établi à environ 861 millions de dollars en 2010.

1.2 Prestations régulières versées

La somme des versements en prestations régulières a diminué de 12,4 %, pour passer à 12,29 milliards de dollars en 2010-2011. Le montant a décru chaque trimestre en 2010-2011, comparativement aux trimestres correspondants de l'exercice 2009-2010. On a observé la plus forte baisse au deuxième trimestre de 2010-2011, alors que la somme des prestations régulières a diminué de 17,1 % par rapport au même trimestre de 2009-2010. En dépit de ce fait, le total des paiements en prestations régulières était tout de même supérieur à celui de 2007-2008, de 54,5 %.

Conformément à la tendance observée au cours des années précédentes, la prestation hebdomadaire moyenne est passée de 367 dollars en 2009-2010 à 371 dollars en 2010-2011. Cette hausse s'explique par l'action combinée de l'augmentation de 2,2 % des prestations hebdomadaires moyennes durant cette période, comme il est expliqué au chapitre 2, et de l'accroissement du taux maximum des prestations hebdomadaires, qui est passé de 457 dollars en 2010 à 468 dollars en 2011.

GRAPHIQUE 4
Prestations régulières versées, par trimestre (millions $)



Prestations régulières et Plan d'action économique[17, 18]

Comme on peut le voir au tableau 4, les groupes suivants étaient plus susceptibles de bénéficier de la mesure temporaire de prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières, comparativement à leur proportion dans l'ensemble des nouvelles demandes régulières : les prestataires réguliers de l'Ontario; les femmes; les travailleurs âgés; les nouveaux prestataires; et, les prestataires provenant du secteur des services. Par contre, les prestataires réguliers dans les provinces atlantiques et au Québec; les hommes; les travailleurs d'âge moyen (25 à 44 ans); les prestataires fréquents; et ceux qui avaient travaillé dans le secteur de la production des biens étaient moins susceptibles de profiter de cette mesure temporaire.

Comparativement à leur proportion dans l'ensemble des nouvelles demandes régulières, les personnes qui ont bénéficié de la prolongation temporaire des prestations pour les travailleurs de longue date étaient surreprésentées parmi les prestataires réguliers de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et de l'Alberta; les personnes âgées de 45 à 54 surtout celles de 55 ans et plus; les nouveaux prestataires; et ceux qui provenaient du secteur des services. Par ailleurs, les groupes suivants étaient sous-représentés parmi les bénéficiaires de cette mesure temporaire : les prestataires réguliers des provinces de l'Atlantique et du Québec; les travailleurs âgés de 25 à 44 ans surtout ceux de moins de 25 ans; les prestataires fréquents; et ceux qui provenaient du secteur de la production des biens.

Les personnes ayant bénéficié de l'initiative d'Aide à la transition de carrière (ATC) étaient surreprésentées en Ontario, au Manitoba et en Colombie-Britannique, et étaient en outre plus susceptibles d'être des femmes, des travailleurs d'âge moyen (25 à 44 ans) ou des prestataires qui en étaient à leur première demande, comparativement à leur proportion dans l'ensemble des nouvelles demandes régulières. En revanche, les personnes qui ont tiré profit de l'ATC étaient sous-représentées dans les provinces atlantiques, en Alberta, au Québec et en Saskatchewan, ainsi que chez les hommes, les jeunes travailleurs (de moins de 25 ans), les travailleurs âgés (55 ans et plus) et les prestataires fréquents.

[17] Par rapport aux chiffres fournis dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2010*, les estimations relatives aux prestataires touchés et aux paiements effectués en 2008-2009 et en 2009-2010 en vertu des mesures temporaires instaurées dans le cadre du Plan d'action économique (PAC), ont été légèrement modifiées en fonction des nouvelles données disponibles.

[18] Le nombre de personnes qui ont touché des prestations d'assurance-emploi supplémentaires par suite de l'adoption des mesures temporaires du PAE, a été établi en fonction du moment où ces prestations ont été versées plutôt que du moment où la demande a été présentée.

Prestations régulières et Plan d'action économique

TABLEAU 4

Profil des prestataires réguliers touchés par les mesures temporaires du PAE[19]

	Demandes de prestations touchées (en date du 31 mars 2011)			
	Nouvelles demandes de prestations régulières présentées entre 2008-2009 et 2010-2011. (%)	Prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi (%)	Prolongation des prestations pour les travailleurs de longue date (%)	Initiative d'Aide à la transition de carrière (%)
Province				
Terre-Neuve-et-Labrador	4,6	3,0	1,4	1,4
Île-du-Prince-Édouard	1,2	0,8	0,3	0,7
Nouvelle-Écosse	4,4	3,5	2,3	3,5
Nouveau-Brunswick	4,9	3,8	2,0	3,2
Québec	30,8	26,0	21,0	30,7
Ontario	30,5	36,0	43,2	38,4
Manitoba	2,6	2,6	2,2	4,7
Saskatchewan	2,0	1,6	1,4	1,9
Alberta	7,2	8,6	12,1	4,0
Colombie-Britannique	11,4	13,8	13,9	11,5
Nunavut	0,1	0,0	0,0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	0,1	0,1	0,1	0,0
Yukon	0,1	0,1	0,0	0,1
Sexe				
Hommes	61,9	60,0	61,7	57,4
Femmes	38,1	40,0	38,3	42,6
Âge				
Moins de 25 ans	11,5	11,1	0,1	0,2
25-44 ans	45,8	44,9	38,6	61,1
45-54 ans	25,5	24,8	31,9	30,3
55 ans et plus	17,2	19,1	29,3	8,4
Recours antérieur à l'assurance-emploi				
Nouveaux prestataires	36,7	48,5	64,7	63,1
Prestataires occasionnels	31,3	32,9	32,9	34,0
Prestataires fréquents	32,0	18,6	2,4	2,8
Secteur d'activité[20]				
Production des biens	40,7	38,4	39,3	41,3
Services	56,8	58,9	59,0	57,4
National	**4 655 940 (100,0 %)**	**1 246 940 (100,0 %)**	**189 780 (100,0 %)**	**10 275 (100,0 %)**

[19] Il convient de noter que le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières ne correspond pas entièrement à celui des prestataires touchés par les mesures temporaires du PAE. Les proportions des nouvelles demandes fournissent néanmoins un point de référence avec lequel on peut comparer les proportions des personnes touchées par les mesures temporaires du PAE.

[20] La somme des proportions relatives aux secteurs d'activité n'est pas égale à 100 % car l'industrie n'est pas précisée dans certaines demandes.

1.3 Prestations régulières, selon la province ou le territoire

En 2010-2011, l'ensemble des provinces et territoires, sauf le Nunavut et le Yukon, ont connu une diminution du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières comparativement à 2009-2010. Les baisses les plus marquées se sont produites en Alberta (-26,1 %), en Ontario (-17,9 %) et en Saskatchewan (-15,1 %).

Malgré la baisse globale enregistrée en 2010-2011, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières était tout de même supérieur aux niveaux d'avant la récession dans la plupart des provinces et territoires. Par rapport aux niveaux de 2007-2008, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières enregistrées en Ontario était plus élevé de 5,0 %, et légèrement plus haut (+2,0 %) dans les provinces de l'Atlantique au cours du dernier exercice, tandis que le volume des demandes dans les provinces de l'Ouest[21] s'est maintenu bien au-delà (+36,0 %) des niveaux de 2007-2008. Terre-Neuve-et-Labrador (-3,8 %) ainsi que le Québec (-1,8 %) sont les seules provinces où le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières était plus faible que les niveaux de 2007-2008. Par ailleurs, au Nunavut, en Alberta et en Colombie-Britannique, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières était supérieur aux niveaux d'avant la récession (de 88,5 %, 67,1 % et 31,9 %, respectivement).

1.4 Prestations régulières, selon l'industrie

Dans le secteur de la production des biens, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a chuté de 16,1 % en 2010-2011 et, pour la première fois depuis le début de la récession des années 2000, il était de 2,2 % plus faible que le nombre enregistré en 2007-2008. Ce déclin en 2010-2011 reflète les baisses qu'ont connues les industries du secteur de la production des biens affichant les plus fortes proportions de nouvelles demandes de prestations régulières, à savoir la fabrication (-27,3 %) et la construction (-6,8 %). En fait, il s'agit de la deuxième baisse annuelle consécutive du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières provenant de l'industrie de la fabrication. Cette diminution, qui s'explique en partie par la forte relance dans cette industrie, a succédé à la hausse marquée (+47,4 %) des demandes présentées en 2008-2009 par suite de la récession survenue à la fin des années 2000. Parmi toutes les industries du secteur de la production des biens, celle de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz a enregistré la plus forte baisse (-32,7 %) en 2010-2011.

Le secteur des services a vu décroître de 12,7 % le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières en 2010-2011, un nombre qui était néanmoins de 12,2 % supérieur à celui de 2007-2008, soit avant la récession des années 2000. Par rapport aux chiffres de 2009-2010, les baisses les plus substantielles dans le secteur des services en 2010-2011 ont touché les industries de l'information et de la culture (-23,0 %), le commerce de gros (-20,9 %), la finance et les assurances (-19,9 %), ainsi que le transport et l'entreposage (-19,3 %). Dans ce secteur, l'industrie affichant la plus forte proportion de demandes, soit les services d'enseignement, a aussi vu diminuer le nombre de demandes (-15,5 %).

1.5 Prestations régulières, selon le sexe et l'âge

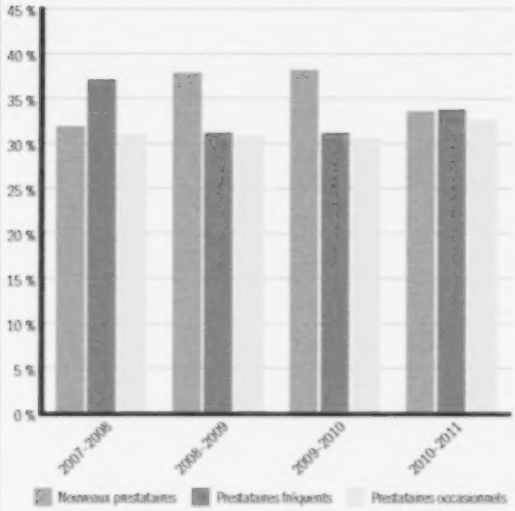
En 2010-2011, les nouvelles demandes de prestations régulières se sont faites moins nombreuses tant chez les hommes (-14,9 %) que chez les femmes (-11,4 %). Il s'agit d'une deuxième année consécutive de baisse chez les hommes, dont le nombre de nouvelles demandes avait considérablement augmenté (+34,9 %) en 2008-2009. Malgré ces baisses récentes, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières présentées par les hommes et les femmes était tout de même plus élevé (de 9,3 % et de 5,9 %, respectivement) qu'avant le début de la récession en 2007-2008. Chez les femmes, la proportion des nouvelles demandes de prestations régulières (39,3 %) a augmenté d'un point de pourcentage, et elle a diminué d'autant (un point de pourcentage) chez les hommes (60,7 %).

Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a décliné pour tous les groupes d'âge. Les travailleurs de moins de 25 ans (-14,6 %), les personnes de 25 à 44 ans (-15,1 %), de même que celles de 45 à 54 ans (-14,8 %) ont connu la plus forte diminution du nombre de demandes de prestations régulières par rapport à l'année précédente, tandis que les travailleurs de 55 ans et plus en ont présenté 7,0 % de moins en 2010-2011 qu'en 2009-2010. La répartition des nouvelles demandes

[21] Les provinces atlantiques comprennent Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick, tandis que les provinces de l'Ouest englobent le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique.

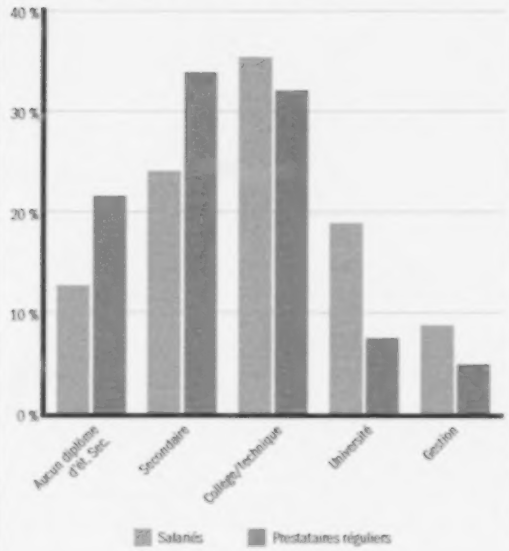
GRAPHIQUE 5

Proportion des demandes de prestations régulières présentées par des prestataires nouveaux, fréquents ou occasionnels



GRAPHIQUE 6

Répartition des salariés et des prestataires réguliers de l'assurance-emploi, selon le niveau de scolarité exigé pour leur profession, 2010-2011



Source :
Statistique Canada, Enquête sur la population active.

de prestations régulières entre les groupes d'âge n'a presque pas changé par rapport à 2009-2010. Les travailleurs de 25 à 54 ans ont présenté environ 70 % de ces demandes en 2010-2011; les jeunes de moins de 25 ans, 11,6 %, et les travailleurs âgés, soit les 55 ans et plus, 18,4 %.

1.6 Prestations régulières, selon le recours antérieur à l'assurance-emploi

Le nombre de nouveaux prestataires a considérablement diminué en 2010-2011 (-24,1 %), renversant ainsi la tendance à la hausse observée au cours des deux dernières années. Comme le montre le graphique 5, la proportion des demandes de prestations régulières présentées par de nouveaux prestataires[22] a glissé à 33,6 %, après avoir atteint un sommet de 38,2 % en 2009-2010. La proportion accrue de nouveaux prestataires en 2008-2009 et en 2009-2010 était essentiellement attribuable à la récession survenue à la fin des années 2000, qui a vu émerger une foule de prestataires n'ayant jamais eu recours aux prestations régulières auparavant.

Parallèlement, la proportion de prestataires fréquents[23] par rapport à l'ensemble des demandeurs de prestations régulières a augmenté à 33,8 %, alors que leur proportion s'est maintenue à 31,2 % durant les deux dernières années. Malgré cette augmentation proportionnelle, le nombre de prestataires fréquents qui ont demandé des prestations régulières en 2010-2011 a diminué de 6,4 % par rapport à 2009-2010. La proportion de prestataires occasionnels[24] qui ont eu recours aux prestations régulières s'est établie à 32,6 % en 2010-2011, ce qui représente une hausse par rapport à 30,6 % au cours de l'exercice précédent. Contrairement aux proportions de nouveaux prestataires et de prestataires fréquents, la récession de la fin des années 2000 n'a pas eu d'incidence significative sur la proportion de prestataires occasionnels.

[22] Les nouveaux prestataires sont des personnes qui n'ont présenté aucune demande au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.

[23] Les prestataires fréquents sont des personnes comptant au moins trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.

[24] Les prestataires occasionnels sont des personnes comptant moins de trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.

1.7 Prestations régulières, selon le niveau de scolarité

Comme il a été mentionné au chapitre 2, les personnes dont le niveau de scolarité est élevé ont généralement de meilleurs résultats sur le marché du travail que les personnes moins instruites. Le graphique 6 compare la répartition des travailleurs selon le niveau de scolarité exigé avec la répartition des prestataires ayant touché des prestations d'assurance-emploi régulières, selon le niveau de scolarité atteint en 2010-2011. Les personnes qui occupaient un emploi n'exigeant pas de diplôme d'études secondaires représentaient 12,7 % des travailleurs, mais elles comptaient pour 21,6 % des prestataires réguliers de l'assurance-emploi. Par contre, celles dont l'emploi exigeait un diplôme universitaire représentaient 18,9 % des effectifs, mais seulement 7,5 % des prestataires réguliers. Comme il a été mentionné dans les rapports précédents, la corrélation négative entre le niveau de scolarité atteint et le recours aux prestations d'assurance-emploi régulières est demeurée constante au fil du temps.

TABLEAU 5

Demandes de prestations saisonnières exprimées en pourcentage de l'ensemble des demandes de prestations régulières, selon la province et le territoire, 2009-2010 et 2010-2011

Province ou territoire	2009-2010	2010-2011
Terre-Neuve-et-Labrador	50,6	51,8
Île-du-Prince-Édouard	49,4	51,5
Nouveau-Brunswick	46,2	46,8
Nouvelle-Écosse	39,0	38,8
Québec	33,6	34,1
Yukon	26,1	29,2
Saskatchewan	25,4	25,9
Manitoba	23,6	22,9
Ontario	17,5	19,1
Territoires du Nord-Ouest	12,8	16,4
Colombie-Britannique	15,0	14,8
Alberta	7,9	9,2
Nunavut	10,5	6,1
Canada	25,8	27,3

1.8 Prestataires saisonniers en proportion de l'ensemble des demandeurs de prestations régulières

En 2010-2011, les demandes de prestations saisonnières[25] représentaient 27,3 % de toutes les demandes de prestations régulières. Lorsque la proportion de nouveaux prestataires a commencé à diminuer, celle des prestataires saisonniers a amorcé un retour vers leur niveau d'avant la récession. Avant que celle-ci ne se produise, à la fin des années 2000, les travailleurs saisonniers constituaient 30,5 % de l'ensemble des nouveaux demandeurs de prestations régulières en 2007-2008. Ce chiffre a chuté à 25,8 % en 2009-2010, lorsque la proportion des nouveaux demandeurs de prestations régulières a atteint un sommet.

À l'échelle du pays, les tendances saisonnières en ce qui a trait aux demandes de prestations varient considérablement. Comme le montre le tableau 5, les économies dans l'Est du Canada dépendent plus largement des industries saisonnières que celles des autres provinces. En conséquence, les provinces de l'Est affichent la plus forte proportion de prestataires saisonniers, alors que c'est dans les provinces de l'Ouest qu'on en trouve le moins, notamment en Alberta. La proportion de travailleurs saisonniers a légèrement augmenté dans la plupart des provinces et territoires entre 2009-2010 et 2010-2011.

2. Prestations pour Travail partagé

2.1 Accords de Travail partagé

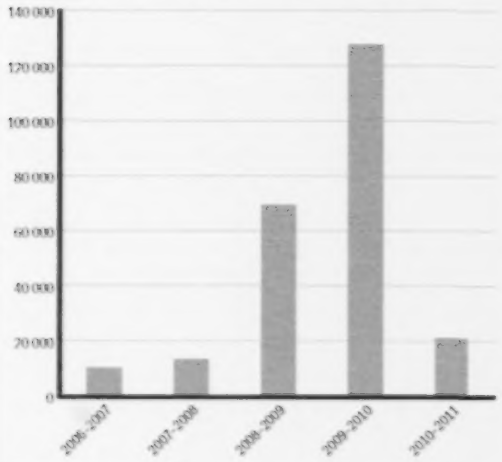
En 2010-2011, 1 379 nouveaux accords de Travail partagé ont été conclus. Il s'agit d'une diminution de 82,1 % par rapport aux 7 717 accords qui sont entrés en vigueur l'année précédente.

Le nombre d'accords de Travail partagé est demeuré relativement faible jusqu'à ce que la récession ne se dessine, à la fin des années 2000. Alors qu'on en dénombrait seulement 433 en 2007-2008, leur nombre est passé à 2 305 en 2008-2009, puis à 7 717 en 2009-2010, puisque les accords de Travail partagé ont joué un rôle crucial en permettant aux employeurs et aux travailleurs d'éviter des mises à pied temporaires durant la récession à la fin des années 2000. Le chapitre 6 présente une analyse détaillée des accords de Travail partagé.

[25] Les prestataires saisonniers sont des demandeurs fréquents de prestations régulières, dont les périodes de prestations antérieures ont commencé à peu près au même moment de l'année que la période actuelle. Les prestataires fréquents sont des personnes comptant au moins trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.

GRAPHIQUE 7

Demandes de prestations pour Travail partagé



2.2 Demande de prestations pour travail partagé

En 2010-2011, 21 080 nouvelles demandes de prestations pour travail partagé ont été présentées. Comme pour les accords, le nombre de nouvelles demandes de prestations pour travail partagé a décliné de 83,5 % par rapport à 2009-2010, année durant laquelle 127 880 demandes de ce type ont été enregistrées.

Comme le montre le graphique 7, le nombre de demandes de prestations pour travail partagé a connu une montée fulgurante (+850,8 %) entre 2007-2008, soit avant la récession des années 2000, et 2009-2010, lorsque les effets de la récession se sont fait pleinement sentir. Les fortes augmentations du nombre de demandes de prestations pour travail partagé en 2008-2009 (+415,8 %) et en 2009-2010 (+84,3 %) indiquent que les employeurs ont été plus nombreux à conclure un accord de travail partagé en raison de la période d'incertitude occasionnée par la récession. Outre l'accroissement normal du recours au programme de travail partagé en période de récession, les modifications apportées temporairement au programme dans le cadre du Plan d'action économique du Canada ont aussi contribué à la hausse importante du nombre de demandes de prestations pour travail partagé au cours de cette période. Ces changements temporaires consistaient essentiellement à assouplir les critères d'admissibilité pour les employeurs, à simplifier les plans de reprise prévus dans les accords de travail partagé et à alléger le fardeau administratif. Le nombre de demandes de prestations pour travail partagé a commencé à grimper au troisième trimestre de 2008-2009 pour culminer au premier trimestre de 2009-2010, avec 67 200 demandes, avant de connaître un déclin au cours des trimestres qui ont suivi.

2.3 Versements des prestations pour travail partagé

La somme des prestations pour travail partagé a augmenté de manière substantielle au cours de la récession survenue à la fin des années 2000. Cependant, en 2010-2011, le total des versements à ce titre s'est abaissé de 66,6 %, pour s'établir à 98,3 millions de dollars, ce qui représente une diminution par rapport aux 294,7 millions de dollars déboursés en 2009-2010. Les prestations versées en 2010-2011 étaient néanmoins beaucoup plus élevées que les versements effectués en 2008-2009 (56,4 millions de dollars) et en 2007-2008 (14,5 millions de dollars). Le montant considérable des prestations versées au titre du travail partagé au cours des trois dernières années (449,4 millions de dollars) s'explique par le nombre accru de demandes, comme on l'a vu plus tôt, et par la prolongation temporaire de la durée maximale des accords de travail partagé, prévue dans le cadre du Plan d'action économique.

À chaque trimestre de 2010-2011, le montant des versements au titre des prestations pour travail partagé a été beaucoup plus faible qu'au cours des trimestres correspondants de 2009-2010. Les baisses enregistrées durant les quatre trimestres de 2010-2011 étaient à l'opposé des résultats de 2009-2010, année où les sommes versées en prestations pour travail partagé se sont accrues de beaucoup chaque trimestre comparativement au trimestre correspondant de l'exercice 2008-2009.

Prestations pour travail partagé[26] et Plan d'action économique

En date du 31 mars 2011, la somme des prestations supplémentaires versées par suite des mesures temporaires apportées au programme de travail partagé s'élevait à 284,9 millions de dollars, soit 206,3 millions de dollars en 2009-2010 et 78,6 millions de dollars en 2010-2011. En raison de l'assouplissement des critères d'admissibilité, il a été impossible d'établir le nombre de prestataires additionnels qui ont profité de ces mesures temporaires.

[26] Selon cette analyse, 80 % du montant total versé en prestations pour Travail partagé en 2010-2011 et 70 % des paiements effectués à ce titre en 2009-2010 tenaient aux modifications temporaires apportées au programme de Travail partagé. Cette estimation a été établie grâce à une prévision des dépenses engagées au titre du Travail partagé, qui était fondée sur les hausses observées au cours des récessions antérieures.

2.4 Demandes de prestations pour travail partagé, selon la province

En 2010-2011, le nombre de nouvelles demandes de prestations pour travail partagé a diminué dans chaque province, alors que l'ensemble des provinces a enregistré une augmentation à ce chapitre en 2009-2010, et que huit d'entre elles affichaient une hausse en 2008-2009. Terre-Neuve-et-Labrador ainsi que l'Île-du-Prince-Édouard ont accusé une baisse au cours de l'exercice 2008-2009, ces deux provinces ayant eu très peu recours aux accords de travail partagé et à ces prestations durant ces deux années.

La majorité des demandes de prestations pour travail partagé provenaient encore du Québec et de l'Ontario (38,8 % et 33,9 %, respectivement) en 2010-2011. Après le sommet de 53,6 % atteint en Ontario en 2008-2009, la proportion des demandes de prestations pour travail partagé a décliné dans cette province, tandis que la part du Québec a grimpé à son plus haut niveau depuis 2006-2007. En 2010-2011, le Québec était surreprésenté sur le plan des demandes de prestations pour travail partagé, si l'on compare sa part des effectifs avec l'ensemble des travailleurs au pays (23,4 %), et l'Ontario, sous-représenté avec une proportion de 38,9 % par rapport aux travailleurs dans l'ensemble du Canada.

La Colombie-Britanique regroupait 11,8 % de l'ensemble des demandes de prestations pour travail partagé en 2010-2011 (10,2 % en 2009-2010), et le Manitoba, 8,3 %, ce qui représentait une hausse importante par rapport à la part qu'il détenait (3,8 %) en 2009-2010. L'Alberta, qui comptait 9,7 % de toutes les demandes de prestations pour travail partagé en 2009-2010, a vu décliner sa part, qui est passée à 4,5 % en 2010-2011.

2.5 Demandes de prestations pour Travail partagé, selon le secteur d'activité

La grande majorité des demandes de prestations pour Travail partagé est rattachée à l'industrie de la fabrication. En 2010-2011, cette industrie comptait pour 69,3 % de toutes les demandes de ce type, une proportion beaucoup plus élevée que sa part des effectifs au pays (11,5 %). Même si la plupart des demandes de prestations pour Travail partagé provenaient de l'industrie de la fabrication, leur proportion était tout de même à la baisse par rapport à 73,8 % en 2009-2010 et à 81,3 % en 2008-2009. Avant la récession, l'industrie de la fabrication regroupait plus de 80 % des demandes de prestations pour Travail partagé.

Le déclin de la proportion des demandes de prestations pour Travail partagé dans l'industrie de la fabrication, qui est passée de 81,3 % en 2008-2009 à 69,3 % en 2010-2011, témoigne du fait qu'un nombre accru d'entreprises dans les autres industries ont conclu un accord de Travail partagé au cour de la récession qui a sévi à la fin des années 2000. Dans bon nombre d'industries, notamment le commerce, les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que la construction, la proportion des demandes de prestations pour Travail partagé par rapport aux demandes présentées au pays a considérablement augmenté au cours des années marquées par la récession.

2.6 Demandes de prestations pour Travail partagé, selon le sexe et l'âge

Les hommes sont ceux qui présentent la majorité des demandes de prestations pour Travail partagé. En 2010-2011, ils représentaient 72,8 % de tous les demandeurs, soit une proportion semblable à celle des années précédentes. Étant donné que les hommes constituaient précisément la moitié des effectifs au pays en 2010-2011, ils étaient surreprésentés par rapport aux femmes en ce qui a trait aux demandes de prestations pour Travail partagé. Tant les hommes que les femmes accusaient une forte diminution du nombre de demandes en 2010-2011.

En 2010-2011, la plupart des demandes de prestations pour Travail partagé ont été présentées par des travailleurs d'âge moyen (les 25 à 54 ans). Les travailleurs âgés de 25 à 44 ans représentaient 44,8 % de tous les demandeurs, et ceux de 45 à 54 ans, 30,9 %. Toutefois, le fait que la proportion de travailleurs d'âge moyen ait légèrement diminuée, par rapport aux deux exercices précédents, indique que ces travailleurs ont participé davantage aux accords de Travail partagé durant la récession.

Les travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans) ont présenté 75,7 % de l'ensemble des demandes de prestations pour Travail partagé, même s'ils n'occupaient que 68,3 % des emplois en 2010-2011, une proportion semblable à celle des années précédentes. Ces chiffres indiquent que les travailleurs d'âge moyen étaient surreprésentés en ce qui a trait aux demandes de prestations pour Travail partagé, comparativement aux jeunes et aux travailleurs âgés.

Les jeunes de 15 à 24 ans ont présenté 7,4 % de toutes les demandes de prestations pour Travail partagé en 2010-2011, ce qui représente une

augmentation par rapport à 5,5 % l'année précédente. La proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus qui ont demandé des prestations pour Travail partagé s'élevait à 16,9 %, une proportion en hausse par rapport à 15,4 % en 2009-2010 et à 14,8 % en 2008-2009. Par rapport à l'ensemble des demandeurs de prestations pour Travail partagé, le nombre de travailleurs âgés s'est accru chaque année depuis trois ans, lorsqu'a débuté la récession à la fin des années 2000.

2.7 Demandes de prestations pour Travail partagé, selon le recours antérieur à l'assurance-emploi

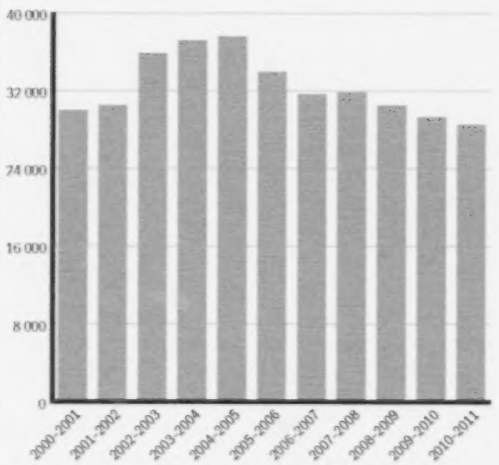
Un nombre important de demandes de prestations pour Travail partagé a été présenté par des nouveaux prestataires[27]. Ceux-ci représentaient 72,0 % de tous les demandeurs de prestations pour Travail partagé en 2010-2011. Au cours des années de récession, cette proportion a atteint 80 % ou même davantage. Par contre, les personnes qui en étaient à leur première demande de prestations d'assurance-emploi régulières comptaient pour 33,6 % de tous les demandeurs de ce type de prestations.

La proportion de prestataires occasionnels[28] parmi les demandeurs de prestations pour Travail partagé s'est accrue ces dernières années, pour s'établir à 24,3 % en 2010-2011, tandis que 3,7 % des prestataires fréquents[29] ont présenté une telle demande. Les prestataires occasionnels et les prestataires fréquents étaient sous-représentés parmi les demandeurs de prestations pour Travail partagé, car ces catégories de prestataires représentaient respectivement 32,6 % et 33,8 % des demandeurs de prestations régulières en 2010-2011.

3. Prestations de pêcheur

Les prestations de pêcheur comptent pour une part importante de l'économie dans plusieurs collectivités côtières. Trois organisations fédérales administrent de façon directe ou indirecte les prestations de pêcheur : Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)/Service Canada, le ministère des Pêches et des Océans Canada (MPO), et l'Agence du revenu du Canada (ARC). Le MPO délivre les permis de pêche, l'ARC détermine l'admissibilité à titre de pêcheur indépendant, tandis que RHDCC/Service Canada établissent l'admissibilité aux prestations

GRAPHIQUE 8
Demandes de prestations de pêcheur de l'assurance-emploi



de pêcheur et effectuent les versements. Le montant de ces prestations est calculé en fonction des gains assurables plutôt que des heures assurables.

3.1 Demandes de prestations de pêcheur

En 2010-2011, le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur a diminué de 2,6 %, pour s'établir à 28 533 par rapport à 29 298 demandes en 2009-2010. Le nombre de nouvelles demandes avait aussi décliné en 2009-2010 (-4,0 %) et en 2008-2009 (-4,2 %).

Le graphique 8 indique une tendance à la baisse du nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur depuis 2004-2005, année où on en comptait 37 631.

3.2 Prestations de pêcheur versées

En 2010-2011, les prestations de pêcheur représentaient 1,4 % de l'ensemble des prestations d'assurance-emploi versées, soit 0,1 point de pourcentage de plus que l'année précédente. Les prestations d'assurance-emploi constituent une part importante du revenu annuel pour une majorité de pêcheurs indépendants qui vivent dans des collectivités où les occasions d'emploi sont restreintes.

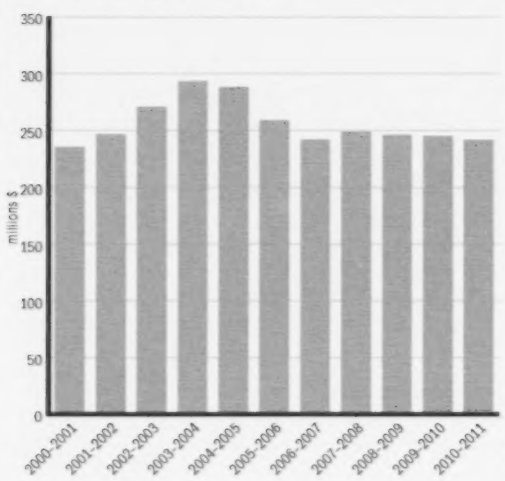
[27] Les nouveaux prestataires sont des personnes qui n'ont présenté aucune demande au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.
[28] Les prestataires occasionnels sont des personnes comptant moins de trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.
[29] Les prestataires fréquents sont des personnes comptant au moins trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.

En tout, 241,7 millions de dollars ont été versés en prestations de pêcheur de l'assurance-emploi en 2010-2011, en baisse de 1,4 % par rapport à 2009-2010 (voir le graphique 9). Parmi les principales provinces où on se livre à la pêche, les sommes versées en prestations de pêcheur se sont accrues en Colombie-Britannique (+19,8 %), en Nouvelle-Écosse (+2,0 %) et au Manitoba (+1,2 %), mais elles ont décliné à Terre-Neuve-et-Labrador (-7,5 %), au Nouveau-Brunswick (-5,1 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (-3,3 %).

En 2010-2011, le montant hebdomadaire moyen des prestations de pêcheur a augmenté de 3,8 %, pour s'établir à 423 dollars. La prestation hebdomadaire moyenne versée aux pêcheurs est toujours plus élevée que ce que touchent les prestataires réguliers (371 dollars), et elle était près d'atteindre le montant maximal de la prestation hebdomadaire moyenne (457 dollars) au cours de l'année civile 2010.

Selon les données recueillies par le MPO sur l'année de pêche 2010, les revenus tirés de la pêche commerciale des poissons de mer a décliné de 5,4 %, passant de 1,69 milliard de dollars en 2009 à 1,61 milliard de dollars en 2010. Cette diminution est surtout attribuable à la baisse de revenu liée à la capture de certaines espèces, notamment les mollusques et les crustacés les plus chers, comme le homard. La quantité de fruits de mer récoltés en 2010 s'est aussi amoindrie de 2,2 %, passant de 961 000 tonnes métriques en 2009 à 940 000 tonnes métriques.

GRAPHIQUE 9
Prestations de pêcheur versées



3.3 Demandes de prestations de pêcheur, selon la province

La région de l'Atlantique regroupait 79,2 % de toutes les demandes de prestations de pêcheur présentées en 2010-2011. Toutefois, le nombre de nouvelles demandes a décliné dans les quatre provinces de cette région, Terre-Neuve-et-Labrador (-6,4 %) ayant enregistré la baisse la plus marquée. Le Nouveau-Brunswick (-3,1 %) et l'Île-du-Prince-Édouard (-2.9 %) accusaient aussi une diminution, alors que la Nouvelle-Écosse affichait une baisse plus légère (-0,1 %).

À Terre-Neuve-et-Labrador, les demandes de prestations de pêcheur représentaient 39,6 % de l'ensemble des demandes en 2010-2011, une proportion qui a décliné par rapport à 41,2 % en 2009-2010, et qui a subi une forte baisse par rapport à 44,4 % en 2008-2009. De façon générale, cette situation reflète la tendance à la baisse du nombre de demandes de prestations de pêcheur dans la province, où la proportion des demandes a diminué de 36,4 % après avoir atteint un sommet en 2004-2005.

Le Québec a connu une baisse de 5,6 % du nombre de demandes de prestations de pêcheur en 2010-2011, et le Manitoba, une diminution de 3,7 %. Les demandes ont toutefois augmenté de manière considérable en Colombie-Britannique (+10,9 %) au cours de l'exercice, après la hausse de 9,9 % enregistrée en 2009-2010.

En Colombie-Britannique, les demandes de prestations de pêcheur représentaient 11,5 % de l'ensemble des demandes au pays, comparativement à 10,1 % l'année précédente. Malgré la récente hausse, les demandes de prestations de pêcheur ont diminué de beaucoup (-25,2 %) dans cette province depuis le sommet atteint en 2003-2004. L'un des facteurs susceptibles d'expliquer ce phénomène est le changement structurel de l'industrie axé sur la conservation des ressources, qui a eu une incidence sur certaines régions de pêche en réduisant le volume des prises de manière occasionnelle et en imposant parfois une fermeture saisonnière de la pêche.

3.4 Demandes de prestations de pêcheur, selon le sexe et l'âge

En 2010-2011, le nombre de demandes de prestations de pêcheur chez les hommes a diminué de 2,5 %, et chez les femmes, il a diminué de 3,1 %. La proportion des demandes présentées par des hommes (83,0 %) était semblable à celle de l'année précédente.

Les pêcheurs d'âge moyen (les 25 à 54 ans) comptaient pour 65,4 % de tous les nouveaux demandeurs de prestations de pêcheur, une proportion en baisse par rapport à 67,1 % l'année précédente, puisqu'ils ont présenté moins de demandes (-5,0 %) en 2010-2011. Même si le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur a connu une diminution de 3,9 % chez les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) en 2010-2011, leur proportion par rapport à l'ensemble des nouvelles demandes est demeurée stable, à 4,3 %. En fait, les travailleurs âgés (les 55 ans et plus) étaient le seul groupe d'âge à afficher une hausse globale du nombre de demandes de prestations de pêcheur, avec 3,2 % de demandes de plus qu'en 2009-2010. Leur proportion par rapport à l'ensemble des demandeurs de prestations de pêcheur a augmenté de manière constante au cours des dernières années, passant de 28,6 % en 2008-2009 à 30,3 % en 2010-2011, ce qui met en évidence le vieillissement de la main-d'ouvre dans l'industrie de la pêche.

3.5 Demandes de prestations de pêcheur, selon le recours antérieur à l'assurance-emploi

Les prestataires fréquents[30] ont présenté la grande majorité des demandes de prestations de pêcheur (89,4 %) en 2010-2011. Ils ont toutefois été moins nombreux (-4,0 %) à en faire la demande en 2010-2011, tandis qu'on a observé une hausse de la proportion de nouveaux prestataires[31] (+10,6 %) et de prestataires occasionnels[32] (+11,3 %) qui ont demandé des prestations de pêcheur. Ainsi, la proportion de demandes de prestations de pêcheur provenant des prestataires fréquents a chuté à 89,4 %, alors qu'elle était de 90,7 % en 2009-2010 et de 91,5 % en 2008-2009, soit la proportion la plus élevée enregistrée depuis les dix dernières années. Parallèlement, la proportion des nouvelles demandes présentées par de nouveaux prestataires est passée de 2,4 % en 2008-2009, année où elle a atteint son plus faible niveau au cours de la dernière décennie, à 3,1 % en 2010-2011. La proportion des demandes de prestations de pêcheur provenant des prestataires occasionnels a augmenté pour passer à 7,5 % en 2010-2011, alors que celle enregistrée en 2008-2009 (+6,1 %) était aussi la moins élevée en dix ans.

III. AIDER LES TRAVAILLEURS CANADIENS ET LEURS FAMILLES

1. Aperçu

Les récentes perturbations économiques ont eu peu d'incidence sur le nombre de demandes de prestations spéciales et sur les montants versés à ce titre. En 2010-2011, 499 270 nouvelles demandes de prestations spéciales[33] ont été présentées au Canada. Il s'agit d'un recul de 2,2 % par rapport à 2009-2010, auquel avait précédé une baisse de 0,8 % entre 2008-2009 et 2009-2010.

Les sommes versées en prestations spéciales ont diminué de 0,7 %, passant de 4,21 milliards de dollars en 2009-2010 à 4,18 milliards de dollars en 2010-2011[34]. Ce déclin a succédé à une augmentation de 6,7 % en 2009-2010. La diminution du nombre de demandes de prestations spéciales versées en 2010-2011 marque la deuxième année consécutive de baisse à ce chapitre.

En règle générale, une forte proportion des demandes de prestations spéciales est présentée par les femmes. Cette tendance s'est poursuivie en 2010-2011, car elles ont présenté 67,8 % de l'ensemble des demandes de prestations spéciales au cours de l'exercice, et ont touché 83,7 % des prestations spéciales versées.

Le 31 janvier 2010, les travailleurs autonomes ont pu, pour la première fois, adhérer au régime d'assurance-emploi et toucher des prestations spéciales à compter du 1er janvier 2011, à savoir des prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant. Entre la date d'entrée en vigueur de cette mesure et le 31 mars 2011, 7 114 travailleurs autonomes avaient choisi d'adhérer au régime. Ces travailleurs font l'objet d'une analyse plus approfondie au chapitre 6.

Entre janvier 2011, lorsque les travailleurs autonomes ont obtenu la possibilité de présenter une demande de prestations spéciales, et le 31 mars 2011, un total

---

30 Les prestataires fréquents sont des personnes comptant au moins trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.

31 Les nouveaux prestataires sont des personnes qui n'ont présenté aucune demande au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.

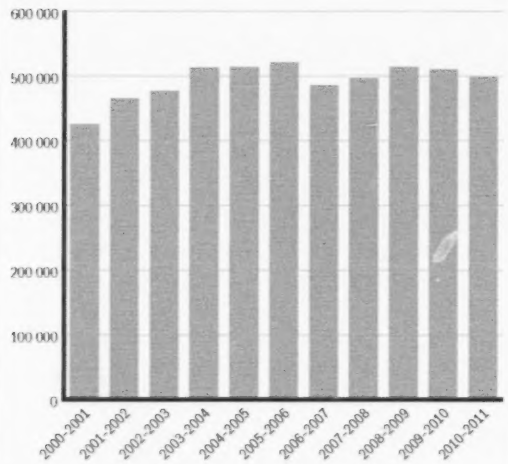
32 Les prestataires occasionnels sont des personnes comptant moins de trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.

33 Les demandes de prestations spéciales comprennent les 280 demandes présentées par des travailleurs autonomes qui ont touché des prestations.

34 Les paiements effectués au titre des prestations spéciales comprennent la somme de 0,74 million de dollars qui a été versée aux travailleurs autonomes.

GRAPHIQUE 10

Prestations spéciales de l'assurance-emploi



de 280 demandes a été présenté par ces travailleurs. Durant cette période, ces travailleurs ont reçu 0,74 million de dollars en prestations spéciales.

Il convient de noter que les sections qui suivent ne renferment aucune donnée sur les prestations de maternité et parentales versées au Québec, que ce soit aux salariés ou aux travailleurs autonomes, car ces prestations sont offertes en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Les données du Québec relatives aux prestations de maladie et de soignant sont présentées dans les sections où elles sont abordées.

2. Prestations de maternité

En 2010-2011, 168 620 demandes de prestations de maternité ont été reçues, une baisse de 2,5 % par rapport à l'année précédente. La somme versée en prestations de maternité a diminué de 0,4 %, pour s'établir à 921,4 millions de dollars en 2010-2011. La moyenne hebdomadaire des prestations de maternité a de nouveau augmenté; elle est passée de 350 dollars en 2008-2009 à 361 dollars en 2009-2010, pour atteindre 371 dollars (+2,8 %) en 2010-2011. Entre le 1er janvier et le 31 mars 2011[35], les travailleuses autonomes ont présenté 190 demandes de prestations de maternité, pour un total de 0,54 million de dollars en prestations de maternité versées.

De façon générale, les femmes âgées de 25 à 44 ans sont celles qui ont présenté la plus forte proportion des demandes de prestations de maternité; celles-ci comptaient en effet pour 87,2 % de toutes les demandes de prestations de maternité reçues en 2010-2011. Une autre part importante, soit 12,7 % des demandes de prestations de maternité, a été faite par des femmes de moins de 25 ans au cours de l'exercice. Il s'agit toutefois d'une baisse de 0,8 % chez ce groupe d'âge, puisque les femmes de moins de 25 ans avaient présenté 13,4 % des demandes de prestations de maternité en 2009-2010.

La plupart des provinces ont connu une diminution des demandes de prestations de maternité, les plus fortes baisses ayant touché Terre-Neuve-et-Labrador (-14,4 %), la Saskatchewan (-5,1 %) et l'Ontario (-3,1 %). Deux provinces ont enregistré une hausse du nombre de demandes de prestations de maternité, soit la Nouvelle-Écosse (+5,4 %) et le Manitoba (+1,0 %).

3. Prestations parentales

En 2010-2011, le nombre de demandes de prestations parentales présentées par des parents biologiques a diminué de 2,0 % pour passer à 188 250 demandes[36]. La somme des prestations parentales qu'ont touchées les parents biologiques a légèrement décliné de 0,6 %, pour se chiffrer à 2,16 milliards de dollars. En 2010-2011, la prestation parentale hebdomadaire moyenne s'est élevée de 3,0 % par rapport à l'exercice précédent, passant de 371 dollars à 381 dollars. Du 1er janvier au 31 mars 2011, les travailleurs autonomes ont présenté 212 demandes de prestations parentales biologiques. Au total, ils ont reçu 0,17 million de dollars en prestations parentales biologiques[37]. Durant cette période, aucune demande de prestations parentales pour adoption n'a été présentée.

[35] Étant donné que les demandes de prestations de maternité peuvent durer jusqu'à 15 semaines et que plusieurs prestataires vont continuer de recevoir des prestations après le 31 mars 2011, le chiffre de 0,54 million de dollars ne représente pas l'ensemble des paiements faits au titre de ces 190 demandes.

[36] Les demandes de prestations parentales et les prestations versées à ce titre englobent les 212 demandes présentées par des travailleurs autonomes, qui ont reçu 0,17 million de dollars en prestations.

Comme les années précédentes, les femmes représentaient la grande majorité (86,0 %) des 161 900 parents biologiques qui ont présenté une demande de prestations parentales en 2010-2011. Leur proportion a donc légèrement décliné (86,7 %) par rapport à l'exercice précédent. Les femmes ont été moins nombreuses (-2,8 %) à présenter une demande comparativement à 2009-2010, tandis que les hommes en ont présenté davantage (+3,0 %). La hausse des demandes de prestations parentales chez les pères biologiques, qui s'est produite malgré la baisse des demandes de prestations de maternité et parentales observée chez les femmes, témoigne du fait que les couples sont plus nombreux à partager les prestations parentales. Le chapitre 6 renferme une analyse plus poussée de la question.

Historiquement, la plupart des demandes de prestations présentées par des parents biologiques sont faites par des femmes âgées de 25 à 44 ans. C'était toujours le cas en 2010-2011, puisqu'elles représentaient 75,3 % de tous les parents biologiques qui ont demandé des prestations parentales. Les hommes de 25 à 44 ans comptaient pour 12,7 % des demandeurs au cours de l'exercice. Une part importante des demandes de prestations parentales provenait néanmoins d'hommes et de femmes âgés de moins de 25 ans, qui représentaient 11,3 % des demandeurs parmi les parents biologiques.

Par rapport à l'exercice précédent, cinq provinces ont enregistré une baisse du nombre de parents biologiques ayant présenté une demande de prestations parentales en 2010-2011, Terre-Neuve-et-Labrador (-17,6 %) et l'Ontario (-3,6 %) affichant le recul le plus important. Cependant, quatre provinces affichaient une augmentation, la Nouvelle-Écosse (+4,7 %) et l'Île-du-Prince-Édouard (+3,9 %) étant celles où les hausses ont été les plus marquées.

Tout comme les parents biologiques, les parents adoptifs ont présenté moins de demandes de prestations parentales en 2010-2011, leur nombre étant passé à 1 540 (-24,1 %). Les prestations parentales versées aux parents adoptifs ont diminué de 23,3 % pour se chiffrer à 19,2 millions de dollars en 2010-2011, ce qui reflète la baisse du nombre de demandes de prestations établies. La prestation parentale hebdomadaire moyenne qu'ont reçue les parents adoptifs a augmenté de 1,6 %, pour passer à 429 dollars en 2010-2011.

En 2010-2011, la plupart (160 410 ou 95,1 %) des 168 620 demandes de prestations de maternité présentées par des femmes ont été suivies d'une demande de prestations parentales (parents biologiques). De plus, presque toutes (99,1 %) les demandes de prestations parentales faites par les mères biologiques ont été précédées d'une demande de prestations de maternité. Des 161 900 mères biologiques qui ont demandé des prestations parentales, 160 410 d'entre elles avaient préalablement reçu des prestations de maternité.

4. Prestations de maladie

En 2010-2011, le nombre de nouvelles demandes de prestations de maladie a fléchi de 2,1 %, pour s'établir à 321 100 demandes. Les sommes versées en prestations de maladie ont légèrement diminué, de 0,9 %, pour se chiffrer à 1,07 milliard de dollars[38]. Avec une augmentation de 2,5 %, la prestation hebdomadaire moyenne a atteint 342 dollars en 2010-2011, comparativement à 334 dollars au cours de l'exercice précédent.

Les femmes ont présenté 58,5 % des demandes de prestations de maladie, une proportion semblable à celle des années antérieures. Le nombre de demandes a diminué tant chez les hommes (-2,3 %) que chez les femmes (-2,0 %).

Les travailleurs de 55 ans et plus étaient le seul groupe d'âge à afficher une hausse du nombre de demandes de prestations de maladie (+1,2 %) en 2010-2011, ce qui témoigne du nombre croissant de travailleurs occupés dans cette catégorie d'âge en raison du vieillissement de la population canadienne. Les demandes présentées par les personnes âgées de 25 à 44 ans (-3,1 %) et de 45 à 54 ans (-3,1 %) ont diminué en nombre en 2010-2011.

Six provinces ont vu décliner le nombre de demandes de prestations de maladie en 2010-2011, la Colombie-Britannique (-4,1 %) et le

[37] Étant donné que les demandes de prestations parentales peuvent durer jusqu'à 35 semaines et que plusieurs prestataires vont continuer de recevoir des prestations après le 31 mars 2011, le chiffre de 0,17 million de dollars ne représente pas l'ensemble des paiements faits au titre de ces 220 demandes.

[38] Les demandes de prestations de maladie et les prestations versées englobent les 41 demandes présentées par des travailleurs autonomes, qui ont reçu 30 000 $ en prestations.

Manitoba (-3,7 %) ayant enregistré les baisses les plus marquées. Trois provinces ont toutefois connu une hausse, l'Île-du-Prince-Édouard (+4,1 %) et la Nouvelle-Écosse (+2,5 %) affichant les plus fortes augmentations.

La hausse du nombre de demandes de prestations de maladie à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse témoigne des caractéristiques de la main-d'ouvre dans ces deux provinces, qui affichaient l'une des plus fortes proportions de travailleurs âgés par rapport à leur part de l'emploi provincial. Les travailleurs âgés représentaient 19,9 % de l'emploi provincial à l'Île-du-Prince-Édouard, soit le plus haut taux au Canada. En Nouvelle-Écosse, les travailleurs âgés occupaient 19,3 % des emplois en 2010-2011, alors que la proportion à l'échelle nationale était de 17,4 %. Entre le 1er janvier et le 31 mars 2011, 41 travailleurs autonomes ont présenté une demande de prestations de maladie, et les prestations versées à ce titre se sont élevées à 30 000 dollars[39].

5. Prestations de soignant

En 2010-2011, 6 027 demandes de prestations de soignant ont été présentées, ce qui constitue une augmentation de 0,8 % sur 12 mois. Les sommes versées à ce titre se sont chiffrées à 11,0 millions de dollars en 2010-2011, une hausse de 4,7 % par rapport à 2009-2010. La prestation hebdomadaire moyenne a légèrement augmenté, pour s'établir à 364 dollars (+2,5 %). Du 1er janvier au 31 mars 2011, aucune demande de prestation de soignant n'a été présentée par des travailleurs autonomes.

Les femmes ont présenté 73,9 % des demandes de prestations de soignant. La proportion des demandes s'est accrue chez les femmes (+1,6 %) et elle a décliné chez les hommes (-1,2 %). Les membres de la famille ont aussi la possibilité de partager les prestations de soignant, qui font l'objet d'une analyse au chapitre 6. Les demandes présentées par des personnes de 55 ans et plus ont considérablement augmenté (+7,3 %) en 2010-2011, et celles provenant de personnes âgées de 45 à 54 ans étaient également plus nombreuses (+1,2 %).

[39] Étant donné que les prestations de maladie peuvent durer jusqu'à 15 semaines et que plusieurs prestataires continueront d'en recevoir au-delà du 31 mars 2011, la somme de 30 000 $ versée en prestations ne correspond pas à la période d'admissibilité complète de ces 41 demandes de prestations de maladie.

CHAPITRE 4

PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN ET SERVICE NATIONAL DE PLACEMENT

Les activités réalisées en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi *aident les Canadiens à se préparer au travail, ainsi qu'à obtenir et à conserver un emploi. Ces activités comprennent les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), les programmes pancanadiens et les fonctions du Service national de placement (SNP).*

Ce chapitre traite des programmes offerts en 2010-2011 au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La section I donne une vue d'ensemble des programmes et des services semblables aux PEMS qu'offrent les gouvernements provinciaux et territoriaux dans l'ensemble du pays, en vertu des Ententes de développement sur le marché du travail (EDMT) conclues avec le gouvernement du Canada[1]. La section II renferme un sommaire des activités liées aux programmes d'emploi provinciaux et territoriaux, selon la situation du marché du travail propre à chaque juridiction et les priorités fixées par rapport à l'emploi. La section III porte sur les activités pancanadiennes réalisées par RHDCC, qui ne sont pas visées par les EDMT, et sur l'administration de certaines fonctions du SNP.

Notes à l'intention des lecteurs

- Tout au long de ce chapitre, l'exercice 2007-2008 constitue la période de référence pour la comparaison des données antérieures à la récession.
- Le nombre de personnes assurées qui ont pris part aux PEMS correspond au nombre total de prestataires actifs et d'anciens prestataires.
- La source des données relatives au marché du travail qui sont présentées dans ce rapport est l'Enquête sur la population active de Statistique Canada[2].

[1] Les données qui ont servi à l'analyse des activités liées aux PEMS ont été recueillies par Service Canada auprès des provinces et des territoires. Ces données ont donc été traitées dans plusieurs systèmes, à partir de différentes sources. Les gouvernements continuent à améliorer la qualité et la collecte des données pour garantir l'exactitude, la fiabilité et la cohérence de l'information. Même si tous les ensembles de données sont vérifiés avant leur publication, les changements apportés aux systèmes et les améliorations opérationnelles peuvent avoir une incidence sur la comparabilité des données d'une année à l'autre. S'il y a lieu, ces cas sont indiqués.

[2] Les données pour le Canada et les provinces correspondent aux moyennes établies pour l'exercice financier à l'aide de données non corrigées, alors que les données mensuelles ont été désaisonnalisées. Dans le cas des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon et du Nunavut, les données ont été calculées à partir de quatre points de données de la moyenne mobile sur trois mois. Dans les analyses portant sur les tendances relatives à l'emploi selon le secteur d'activité, les titres normalisés des industries sont ceux du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

I. APERÇU POUR L'ENSEMBLE DU PAYS

CANADA
Faits saillants

Marché du travail		
15 ans+	**2010-2011**	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
Emploi	17 121 300	293 700 ↓
Taux de chômage	7,9 %	0,4 ↑

Type de clients et répartition selon l'âge[1]		
Anciens	**Former**	**Non assurés**
49,2 % ↓	15,1 % ↑	35,6 % ↑
Jeunes (15–24)	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
19,3 % ↑	69,9 % ↓	9,5 % ↑

Ratio intervention-client	
Ratio, 2010-2011	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
1,55	0,09 ↓

Interventions et dépenses Écart en %, 2009-2010 – 2010-2011		
	Prestations d'emploi	**Services d'aide à l'emploi (SAE)**
Nouvelles interventions	12,3 ↓	6,6 ↓
Dépenses	11,0 ↓	26,0 ↑

Prestations d'emploi et mesures de soutien-SAE : Écart dans la proportion relative		
	Proportion relative, 2010-2011	**Écart en points de pourcentage, 2009-2010 – 2010-2011**
Prestations d'emploi	16,8	0,9 ↓
SAE	83,2	0,9 ↑

Nombre de clients servis		
Clients de l'a.-e.	**Clients non assurés**	**Échelle pancanadienne**
486 696* ↓	269 350 ↓	13 139 ↓

*Comprend les participants à l'Aide à la transition de carrière.

Affectation (milliers $)		
EDMT	**PAE**	**Total**
1 950,0	500,0	2 450,0

[1] La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

L'exercice 2010-2011 marquait la deuxième année d'existence du Plan d'action économique du Canada (PAE), dans le cadre duquel le gouvernement du Canada a investi un milliard de dollars, sur deux ans, afin d'offrir un soutien supplémentaire par l'entremise de programmes d'emploi aidant ainsi les particuliers touchés par le ralentissement économique mondial. En 2009-2010, ce soutien a donné lieu à un accroissement extraordinaire du nombre de programmes semblables aux PEMS offerts à travers le pays. Les marchés du travail régionaux ont commencé à montrer des signes de reprise en 2010-2011. Les personnes aptes à l'emploi ont donc choisi de reprendre le travail plutôt que de participer aux programmes semblables aux PEMS. Parallèlement, les clients ayant peu de compétences et d'expérience au niveau de l'emploi éprouvaient toujours de la difficulté à se trouver un emploi, et ils se sont tournés vers les provinces et les territoires pour obtenir de l'aide à cet égard. Le nombre et la proportion d'anciens clients ont, de ce fait, brusquement augmenté partout au Canada. De façon générale, les anciens prestataires nécessitent plus d'investissements relevant de la partie II, car ils ne reçoivent aucun soutien du revenu de la partie I de l'assurance-emploi. Ainsi, même si le nombre d'interventions et de clients servis a décliné dans la plupart des juridictions, les dépenses par client étaient généralement plus élevées par rapport à l'exercice financier précédent.

En 2010-2011, les provinces et les territoires ont offert 1 175 519 interventions liées aux PEMS à 756 046 clients, afin d'aider les particuliers à se préparer au travail, à obtenir un emploi et à le conserver. Étant donné que les conditions du marché du travail ont commencé à s'améliorer au cours de la deuxième année du Plan d'action économique du Canada, le nombre de clients ayant bénéficié de services a diminué de 2,7 %. La baisse des nouvelles d'interventions était encore plus prononcée, à 7,9 %. Malgré tout, le nombre de clients et d'interventions était considérablement plus élevé dans la plupart des provinces et territoires, comparativement aux niveaux d'avant la récession.

1. La situation du marché du travail et l'économie

En 2010-2011, le marché du travail canadien se remettait encore de la crise économique mondiale de 2008-2009. Plus des deux tiers de tous les emplois (293 700) créés en 2010-2011 entraient dans la catégorie des emplois à temps plein, le reste des gains étaient des emplois à temps partiel. En janvier 2011, les pertes d'emplois enregistrées au cours de la

récession avaient été recouvrées, et on dénombrait 53 000 travailleurs de plus en mars 2011[3]. Malgré une légère diminution du taux de chômage, passant de 8,3 % à 7,9 % d'un exercice à l'autre, le taux se situait encore à 1,9 point de pourcentage qui est au-dessus du taux d'avant la récession.

2. Le Plan d'action économique du Canada

Des mesures déterminantes et sans délais ont été prises dans le cadre de la première étape du PAE, afin de protéger les emplois et d'aider les Canadiens touchés par la récession. Le gouvernement du Canada a continué de se concentrer sur l'économie de demain en contribuant au développement d'une main-d'œuvre qualifiée, mobile et expérimentée[4].

2.1 Investissement supplémentaire

Pour contrer les effets de la récession de 2008-2009, le gouvernement du Canada a injecté la somme d'un milliard de dollars sur deux ans – 2009-2010 et 2010-2011 – dans la prestation de programmes offerts en vertu de la partie II de l'assurance-emploi par l'entremise du PAE du Canada. Cet investissement représentait 20,4 % de l'ensemble des fonds engagés annuellement[5].

Les fonds du PAE ont permis aux provinces et aux territoires d'offrir beaucoup plus de soutien aux chômeurs pendant une période économique difficile. Même si le nombre d'interventions réalisées dans le cadre des programmes semblables aux PEMS a atteint un sommet au cours de la première année de financement du PAE, le taux de participation au cours de la deuxième année est demeuré supérieur aux niveaux d'avant la récession dans la plupart des juridictions.

2.2 Résultats finaux

Pendant les deux années de financement du PAE, 1,5 million de chômeurs ont bénéficié de 2,5 millions d'interventions liées aux PEMS. Comparativement aux niveaux antérieurs à la récession, il s'agit d'une hausse moyenne de 25,1 % du nombre de clients, et de 27,5 % pour ce qui est du nombre d'interventions.

2.3 Aide à la transition de carrière

L'initiative d'Aide à la transition de carrière (ATC), mise en place dans le cadre du PAE, a fourni un soutien accru aux participants en prolongeant la période de prestations d'assurance-emploi régulières et en offrant une formation de plus longue durée. En tout, 10 275 chômeurs ont bénéficié de l'ATC entre 2009-2010 et 2010-2011[6].

3. Principaux indicateurs de rendement[7]

RHDCC suit de près les répercussions des PEMS qu'offrent les provinces et les territoires, à l'aide de trois indicateurs de rendement clés[8] :

- le nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi ayant reçu des services;
- le nombre de clients de l'assurance-emploi qui sont retournés au travail à la suite d'une intervention;
- le montant des prestations d'assurance-emploi non versées au titre de la partie I en raison des retours au travail.

Le nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi ayant reçu des services a augmenté de 161 202, portant ainsi le nombre total à 835 498 au cours des deux années de financement du PAE. Il s'agit d'une hausse de 23,9 % par rapport aux niveaux d'avant la récession. Toutefois, en 2010-2011, le nombre de prestataires actifs ayant été servis a chuté de 19,6 %, pour passer à 372 340, ce qui témoigne de l'amélioration des conditions du marché du travail dans plusieurs juridictions. La conjoncture favorable a également eu un impact positif sur le nombre de clients qui sont retournés au travail. En tout, 243 476 clients ont trouvé un emploi en 2010-2011, en hausse de 23,9 % par rapport aux niveaux antérieurs à la récession. De plus, la proportion de clients qui sont retournés au travail s'est accrue de 10,9 points de pourcentage, pour s'établir à 51,4 %.

La somme des prestations non versées, qui constituent des économies au Compte d'assurance-emploi, a diminué pour la première fois en cinq ans, avec une baisse de 7,1 %. Le montant est passé à 1,43 milliard de dollars, après avoir atteint un sommet de 1,54 milliard de dollars en 2009-2010. Ce déclin s'explique en partie par le moins grand nombre de clients actifs en 2010-2011 et par la proportion plus élevée d'anciens prestataires (voir la section 4 ci-dessous). Étant donné que les prestataires actifs sont les seuls

---

[3] RBC Groupe financier, *Perspectives économiques et financières*, juin 2011. Sur Internet : **http://www.rbc.com/economics/market/pdf/fcst.pdf**.

[4] Plan d'action économique du Canada – Ce qui a été fait. Sur Internet : **http://www.actionplan.gc.ca/fra/index.asp**.

[5] Le budget fédéral de 2009. Sur Internet : **http://www.budget.gc.ca/2009/plan/bpc3a-fra.html**.

[6] Veuillez consulter les chapitres 3 et 6 pour plus d'information au sujet de l'initiative d'ATC.

[7] Il convient de noter que des problèmes de données ont été relevés dans les systèmes de gestion de l'information nouvellement implantés dans quelques juridictions ayant récemment passées à un régime de dévolution. Ces problèmes pourraient avoir une incidence sur les comparaisons d'une année à l'autre à l'échelle nationale. Les dates d'entrée en vigueur sont précisées à l'annexe 4.1.

[8] Les répercussions des PEMS sont abordées à la section III du chapitre 5.

à générer des prestations non versées, ce changement dans la composition des clients a contribué à la baisse sur 12 mois. La diminution des prestations non versées a succédé à la hausse de 45,8 % enregistrée en 2009-2010, qui découlait du nombre accru de clients servis – notamment les clients actifs – de la prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières pendant la récession, et de la proportion plus élevée de clients actifs ayant bénéficié de services en vertu de la partie II.

4. Profil des clients et participation

Trois types de clients prennent part aux PEMS : les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients non assurés. En 2010-2011, un changement important a été observé dans la répartition des types de clients, qui s'expliquait par la demande accrue de soutien de la part des anciens prestataires et des clients non assurés. La proportion de prestataires actifs a atteint son plus faible niveau (49,2 %), comparativement à 59,6 % en 2009-2010. Cette diminution du nombre de prestataires actifs concorde avec la tendance à la baisse des demandeurs de prestations régulières relevant de la partie I. De plus, les prestataires actifs ont généralement des liens plus récents et/ou plus forts avec le marché du travail par rapport aux deux autres types de clients. Cela fait en sorte que les prestataires actifs peuvent décider de retourner plus rapidement sur le marché du travail lorsque la situation s'améliore, plutôt que de choisir de participer aux PEMS ou d'avoir besoin de le faire.

4.1 Prestataires actifs

Au cours de la période de référence 2010-2011, la proportion de prestataires actifs a décliné de plus de 10 points de pourcentage par rapport à l'ensemble des clients, pour s'établir à 49,2 %. En tout, 372 340 prestataires actifs ont eu recours aux PEMS, une diminution de 19,6 % sur 12 mois qui, tel que mentionné précédemment, témoigne du fait que le marché du travail reprenait de la vigueur.

4.2 Anciens prestataires

Le nombre d'anciens prestataires a augmenté de 8,9 % (114 356), car la période d'admissibilité des personnes touchant des prestations d'assurance-emploi régulières lors de la première année de la récession, prenait fin. Ce groupe de clients, dont le nombre a grimpé de 28,0 % depuis 2007-2008, affichait une hausse pour une troisième année consécutive. Les anciens prestataires ont donc atteint un sommet inégalé en 2010-2011, avec une proportion de 15,1 % par rapport à l'ensemble des clients servis. Étant donné que leur soutien relève essentiellement de la partie II de l'assurance-emploi, les dépenses engagées au titre des programmes semblables aux PEMS ont augmenté de façon disproportionnée avec leur taux de participation.

4.3 Clients non assurés

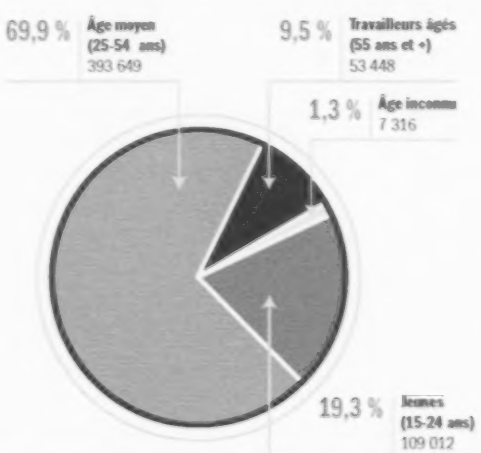
Comme les administrations entendaient offrir des services à l'ensemble des chômeurs, le nombre de clients non assurés parmi les participants aux PEMS a monté en flèche (+29,8 %) par rapport à l'exercice précédent, pour atteindre 269 350 en 2010-2011. Le nombre de clients non assurés en proportion de tous les clients est passé de 26,9 % en 2009-2010 à 35,6 %.

4.4 Répartition selon l'âge*

En 2010-2011, environ 70 % des clients étaient des travailleurs d'âge moyen, tandis que les travailleurs âgés et les jeunes représentaient environ 30 % de la clientèle. Chaque catégorie d'âge accusait une baisse

GRAPHIQUE 1

Répartition selon l'âge, 2010-2011



* La date de naissance n'est pas consignée pour les clients des services de groupe ni pour ceux du volet apprentis du Développement des compétences. En conséquence, les données sur les clients indiquées au Graphique 1 ne correspondent pas au nombre total de clients indiqué à l'annexe 3.5

importante par rapport à l'année précédente, mais le nombre de clients dans chaque groupe était tout de même plus élevé en 2010-2011 qu'avant la récession. Les travailleurs âgés étaient les plus nombreux, avec une hausse de 33,1 %, suivi des jeunes (+15,9 %) et des travailleurs d'âge moyen (+5,9 %).

5. Analyse de la diversité

Pour veiller à ce que les principes d'équité soient appliqués dans le cadre des programmes des PEMS, RHDCC suit de près la participation des femmes, des personnes handicapées, des Autochtones et des membres des minorités visibles[10].

Femmes	En 2010-2011, les femmes ont pris part à 526 110 interventions. Même si elles ont été un peu moins nombreuses à avoir recours aux PEMS au cours des cinq dernières années, leur taux de participation en 2010-2011 (46,8 %) était supérieur à leur taux de représentation parmi les personnes en chômage (43,5 %)[11]. De façon générale, les fonds du PAE ont permis aux provinces et aux territoires d'offrir aux femmes 109 473 interventions de plus en moyenne sur une période de deux ans, comparativement aux niveaux d'avant la récession.
Personnes handicapées	Les personnes handicapées ont participé à 64 822 interventions liées aux PEMS en 2010-2011, soit 10,6 % de plus qu'en 2009-2010. De plus, la proportion de personnes handicapées au nombre des participants aux PEMS s'est accrue, passant de 4,8 % à 5,8 % sur 12 mois. Le gouvernement du Canada soutient également les personnes handicapées par l'entremise des Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées (EMTPH) et du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FI). Une somme d'environ 218 millions de dollars est transférée aux provinces par le biais des EMTPH, pour la prestation de programmes et de services aidant au-delà de 300 000 clients chaque année. Le FI vise les personnes qui ont peu ou aucun attachement avec le marché du travail et n'ayant pas accès aux programmes offerts au titre de la partie II de l'assurance-emploi. En 2010-2011, 5 632 personnes handicapées ont bénéficié des programmes du FI, dont le coût s'est élevé à 30 millions de dollars.
Autochtones	Les Canadiens d'origine autochtone reçoivent une aide à l'emploi par l'intermédiaire des PEMS et du Programme relatif au marché du travail autochtone. En 2010-2011, les Autochtones ont participé à 66 287 interventions réalisées dans le cadre des PEMS offertes par les provinces et territoires, soit 5,4 % de moins qu'en 2009-2010. Afin de répondre aux besoins émergents de la population autochtone canadienne, la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) a été remplacée par la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA). En 2010-2011, RHDCC a mis au point avec succès cette approche intersectorielle pour la prestation de programmes relatifs au marché du travail destinés aux Autochtones. La SFCEA met en corrélation la formation avec la demande sur le marché du travail et conçoit des moyens permettant aux Autochtones de profiter pleinement des possibilités économiques. Grâce à la SFCEA, environ 49 000 personnes ont obtenu du soutien en 2010-2011, et plus de 14 000 sont retournées sur le marché du travail. Les dépenses au titre de la SFCEA se sont chiffrées à 91,9 millions de dollars, ce qui correspond à 53,3 % de la somme des dépenses consacrées aux activités pancanadiennes[12].
Membres des minorités visibles	En 2010-2011, le nombre d'interventions offertes aux membres des minorités visibles a augmenté de 23,8 %, pour s'établir à 71 660 interventions. La proportion des membres de ce groupe s'est accrue, passant de 4,7 % en 2009-2010 à 6,4 % en 2010-2011.

[10] Ces données, rassemblées à partir des déclarations volontaires, proviennent de l'ensemble des données sur les participants. Ainsi, les fluctuations observées d'une année à l'autre s'expliquent dans une certaine mesure par les changements dans le nombre de déclarations. Vu qu'une même personne peut participer à de multiples interventions, le nombre d'interventions réalisées est toujours supérieur au nombre de clients servis. Il est à noter que le nombre de participants correspond toujours au nombre d'interventions.

[11] Les données de référence relatives à la représentation des femmes sur le marché du travail ont été établies à l'aide des moyennes annuelles non désaisonnalisées pour l'exercice 2009-2010, lesquelles étaient fondées sur une année financière débutant en avril. Source : Statistique Canada, « Produits et services de l'Enquête sur la population active », tableau 087, Statistique Canada, Ottawa, en cours, nº 71-544-XIF au catalogue.

[12] La section III de ce chapitre fournit des renseignements supplémentaires à ce sujet.

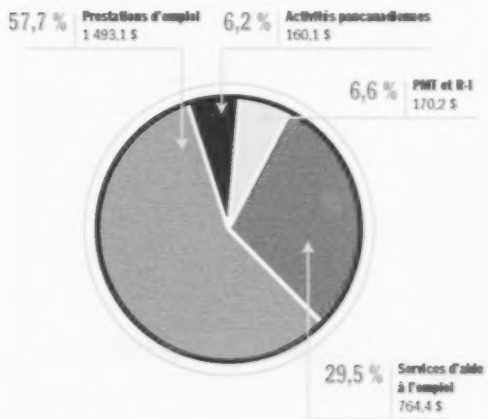
6. Dépenses

Au cours des deux dernières années, les 500 millions de dollars versés annuellement par le PAE ont augmenté le financement régulier des EDMT, portant ainsi le total des fonds alloués chaque année au soutien des programmes semblables aux PEMS à 2,45 milliards de dollars. Les dépenses relevant de la partie II ont donc augmenté en deux ans, plus spécifiquement les prestations d'emploi (678,0 millions de dollars), les SAE (269,6 millions de dollars), les partenariats du marché du travail ainsi que Recherche et Innovation (48,0 millions de dollars)[13].

Près des deux tiers du total des dépenses moyennes ont financé les prestations d'emploi dont ont bénéficié les chômeurs au Canada depuis deux ans, témoignant ainsi d'un intérêt accru envers la formation d'une main-d'œuvre qualifiée.

GRAPHIQUE 2

Dépenses engagées au titre des PEMS, 2010-2011 (millions $)



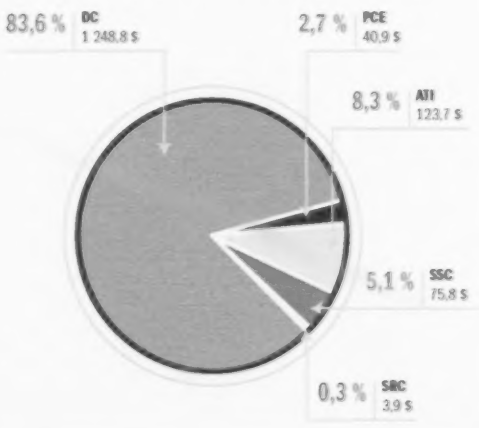
7. Prestations d'emploi[14]

Les prestations d'emploi impliquent généralement des interventions à long terme dont la durée va de plusieurs semaines à au-delà d'un an. Ce type d'intervention comprend les volets régulier et apprentis du Développement des compétences, les Subventions salariales ciblées (SSC), l'Aide au travail indépendant (ATI), les Partenariats pour la création d'emplois (PCE) et les Suppléments de rémunération ciblés (SRC)[15].

Les dépenses affectées aux prestations d'emploi se sont élevées à 1,49 milliard de dollars, représentant une diminution de 11,0 % sur 12 mois. Ce déclin s'explique par la reprise des marchés du travail et par l'importance accordée à un retour plus rapide sur le marché de l'emploi. En dépit de cette baisse importante, les dépenses liées aux prestations d'emploi étaient de 19,8 % plus élevées qu'avant la récession. En tout, 194 471 interventions ont été réalisées au titre des prestations d'emploi en 2010-2011, soit 7,1 % de plus qu'en 2007-2008. Au cours des quatre dernières années, la proportion des prestations d'emploi par rapport à l'ensemble des interventions a légèrement diminué chaque année, atteignant 16,8 % de toutes les interventions liées aux PEMS en 2010-2011.

GRAPHIQUE 3

Dépenses engagées au titre des prestations d'emploi en 2010-2011, selon l'intervention (millions $)



[13] La section III du présent chapitre renferme une description détaillée des activités pancanadiennes offertes en vertu de la partie II de l'assurance-emploi.

[14] Les interventions liées au Supplément de retour au travail au Québec sont dorénavant inscrites au titre des prestations d'emploi, ce qui a une incidence sur les comparaisons d'une année à l'autre.

[15] Les noms des programmes qui sont semblables à ceux offerts dans le cadre des PEMS sont précisés dans les sommaires des provinces et territoires présentés à la section II.

Au cours des deux dernières années du PAE, le nombre moyen d'interventions liées aux prestations d'emploi a augmenté de 53 266 (+14,7 %), comparativement aux niveaux d'avant la récession. Le volet régulier du DC a enregistré les gains relatifs les plus élevés, avec une hausse de 27,6 %, suivi du volet apprentis du DC (+9,8 %) et de l'ATI (+3,6 %). Des baisses ont été observées pour ce qui est des SSC (-10,4 %), des PCE (-6,7 %) et des SRC (-6,0 %).

7.1 Développement des compétences

Depuis longtemps, le DC est le programme comptant le plus grand nombre d'interventions offertes au titre des prestations d'emploi et dont les dépenses sont les plus élevées. La part du DC est demeurée la plus considérable en 2010-2011 même si elle a quelque peu décliné, passant de 83,1 % à 81,6 % de toutes les interventions liées aux prestations. En 2010-2011, les dépenses imputées au DC ont diminué de 8,9 %, pour se chiffrer à 1,25 milliard de dollars. Malgré tout, la part des dépenses de ce programme sur l'ensemble des dépenses liées aux prestations d'emploi a légèrement augmenté, passant de 81,7 % en 2009-2010 à 83,6 % en 2010-2011.

Le nombre d'interventions réalisées dans le cadre du volet régulier du DC a décliné de 18,9 %, pour s'établir à 94 650 interventions, tandis que celles liées au volet apprentis du programme (64 047) ont diminué de 5,2 %. Malgré ces baisses, les provinces et les territoires ont offert, en moyenne, 20,1 % plus d'interventions liées au DC en 2009-2010 et 2010-2011 qu'avant la récession.

Les PEMS dans les faits : DC

En Alberta, un projet de la Women Building Futures offre aux femmes une formation poussée axée sur les compétences, la sécurité et la culture, afin qu'elles puissent réussir dans un métier ou une carrière liée à l'industrie. Le programme a forgé des liens étroits avec les principaux employeurs de l'industrie dans l'Ouest au Canada, qui recrutent continuellement des diplômées du projet.

Pour bon nombre de clients, l'intervention du DC s'est amorcée au cours de la première année du PAE et s'est poursuivie la deuxième année[16]. En date du 31 mars 2011, les participants à l'initiative d'ATC ont bénéficié de 10 275 interventions depuis son introduction en 2009-2010. Certains clients sont demeurés admissibles aux prestations jusqu'en mai 2012.

7.2 Subventions salariales ciblées

En 2010-2011, les dépenses consacrées aux SSC ont diminué de 22,4 %, pour se chiffrer à 75,8 millions de dollars, car plusieurs provinces et territoires continuaient d'y attacher moins d'importance. Les interventions liées aux SSC ont également été moins nombreuses en 2010-2011, avec une baisse de 22,2 % qui a porté le nombre d'interventions à 12 451, soit le plus bas en huit ans. La proportion des SSC par rapport à l'ensemble des prestations d'emploi a également suivi cette tendance à la baisse, puisqu'elle est passée de 7,2 % à 6,4 % sur 12 mois.

Les PEMS dans les faits : ATI

Au Québec, les participants à la mesure d'Aide au travail indépendant peuvent bénéficier du soutien offert par le *Service d'aide aux jeunes entreprises du Montréal Centre* (SAJE Montréal Centre). Le SAJE est une entreprise de gestion conseil dont le mandat est de promouvoir, de stimuler et de soutenir le démarrage et l'expansion de petites et moyennes entreprises (PME).

Dans la région Beaufort-Delta, dans les Territoires du Nord-Ouest, un participant au projet Building Essential Skills-Apprenticeship/Self-Employment Option est devenu technicien à l'entretien et à la réparation automobile certifié du Sceau rouge et technicien d'équipement lourd qualifié. Le client a par la suite fait une demande d'aide auprès de l'Option du travail autonome, et il a pu bénéficier d'un accompagnement professionnel et du soutien dont il avait besoin pour ouvrir un atelier de réparation d'automobiles.

[16] Il est à noter que les données pour le Développement des compétences pourraient réduire le nombre total de clients en formation, puisque chaque intervention n'est comptée que dans l'exercice où elle a commencé.

7.3 Aide au travail indépendant

Le nombre de participants à l'ATI a considérablement augmenté en 2010-2011, pour atteindre 11 485 (+20,2 %), ce qui représente un nombre inégalé en cinq ans. Les interventions liées à l'ATI comptaient pour 5,9 % de toutes les interventions réalisées au titre des prestations d'emploi en 2010-2011, en hausse de 4,3 % par rapport à 2009-2010. Par ailleurs, les dépenses consacrées à l'ATI ont diminué de 16,1 %, pour se chiffrer à 123,7 millions de dollars.

Les PEMS dans les faits : PCE

À Terre-Neuve-et-Labrador, 10 personnes de Harbour Grace ont pu acquérir une expérience de travail enrichissante grâce au Project Restoration Dalton Council Committee, en effectuant des réparations à l'église de l'Immaculée-Conception – un édifice qui a été déclaré lieu historique provincial en 1991. Des maçons, des ouvriers et des assistants ont participé à la réfection de quatre contre-boutants en pierre, aux réparations de l'entrée, à la restauration de la corniche et du toit, ainsi qu'aux travaux de menuiserie dans le chœur.

En Colombie-Britannique, des investissements dans trois projets ont aidé des travailleurs en chômage du domaine des ressources dans la région de Cariboo, à effectuer un retour au travail. Le financement octroyé par l'entremise du Fonds d'adaptation des collectivités et du Programme Perspectives d'emploi a permis d'apporter des améliorations à trois sites patrimoniaux, où 21 travailleurs de la région ont pu acquérir une expérience de travail de courte durée.

7.4 Partenariats pour la création d'emplois

Les dépenses engagées au titre des PCE ont diminué de 30,4 %, pour s'établir à 40,9 millions de dollars en 2010-2011. En tout, 3 998 personnes ont participé à 4 279 interventions liées aux PCE, soit une diminution de 18,9% sur une année. Depuis 2003-2004, le nombre d'interventions réalisées dans le cadre des PCE a décliné de 58,2 %. Sur l'ensemble des prestations d'emploi, la proportion des interventions liées aux PCE a aussi diminué pour une septième année consécutive, passant de 5,6 % en 2003-2004 à 2,2 % en 2010-2011.

Les PCE se sont révélés particulièrement utiles pour réduire les interruptions de travail dans les régions rurales durement touchées par la récession.

7.5 Suppléments de rémunération ciblés

La province de Québec offre un programme semblable aux SRC par le biais d'une prestation d'emploi appelée Supplément de retour au travail. Grâce à cette mesure, les participants bénéficient d'un soutien financier pour les dépenses liées au retour au travail, dont les coûts pour de nouveaux outils, du matériel de bureau et des vêtements. Le Supplément est venu en aide à 7 559 participants en 2010-2011, ce qui représente une hausse de 12,6 % sur 12 mois. Les dépenses engagées par le Québec au titre de cette prestation ont augmenté de 21,3 % en 2010-2011, pour se chiffrer à 3,9 millions de dollars.

8. Mesures de soutien

Les mesures de soutien, prévues à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, englobent les Services d'aide à l'emploi (SAE), les Partenariats du marché du travail (PMT) ainsi que les initiatives de Recherche et Innovation (R et I). En vertu des EDMT, les provinces et les territoires sont chargés de l'exécution de ces mesures à l'échelon local et régional, tandis que RHDCC continue d'assurer la prestation des activités pancanadiennes (voir la section III). Les mesures de soutien sont disponibles à tous les chômeurs du Canada, y compris les clients non assurés. Par contre, les prestations d'emploi ne sont disponibles qu'aux clients assurés.

8.1 Services d'aide à l'emploi

Les provinces et territoires conçoivent et fournissent des services semblables aux SAE dans le but d'aider l'ensemble des chômeurs, quelle que soit leur admissibilité à l'assurance-emploi. Ces interventions sont habituellement consignées dans l'une des trois catégories suivantes : services d'emploi, services de groupe et counselling individuel.

En 2010-2011, les provinces et les territoires ont réalisé en tout 965 082 interventions liées aux SAE. Il s'agit d'une hausse de 26,9 % par rapport aux niveaux d'avant la récession. Les dépenses totales consacrées aux SAE ont augmenté au même rythme, pour grimper à 764,4 millions de dollars (+26,0 %). La hausse appréciable des SAE s'explique par le fait que plus d'emphase a été mise sur l'aide apportée aux clients pour un retour au travail plus rapide, de façon à ce qu'ils puissent profiter du nombre accru de possibilités d'emploi lorsque l'économie amorcerait une reprise. Les clients non assurés, en particulier, ont bénéficié de ces services.

Les PEMS dans les faits : SAE

L'Ontario a mis en place ses Services d'emploi, un nouveau modèle de prestation de services d'emploi et de formation. Les Services d'emploi de l'Ontario, qui regroupent les services à un seul endroit, englobent : la recherche d'emploi; l'appariement des offres et des demandes d'emploi; les placements et les mesures incitatives; un soutien pour le maintien de l'emploi et la poursuite de la formation; des services d'information et d'aiguillage; ainsi que la planification et la coordination des services destinés aux clients. Les Services d'emploi comprennent aussi l'accès et l'orientation vers d'autres programmes et services d'Emploi Ontario.

En Alberta, *Accès Emplois* est un service d'emploi qui s'adresse aux francophones et aux francophiles, et qui fournit des services à tous les clients d'expression française, y compris aux Franco-Albertains et aux nouveaux arrivants des provinces de l'Est et de l'étranger. *Accès Emplois* offre du soutien et des stages à des chercheurs d'emploi francophones dans la région d'Edmonton.

8.1.1 Services d'emploi

Les provinces et les territoires ont offert 610 206 interventions liées aux services d'emploi en 2010-2011, soit 2,0 % de moins que l'année précédente. Toutefois, le nombre d'interventions était tout de même de 37,2 % supérieur à celui d'avant la récession. Les services d'emploi représentaient 63,2 % de toutes les interventions liées aux SAE, une proportion plus élevée de 3,0 points de pourcentage par rapport à l'exercice précédent.

8.1.2 Services de groupe

Avec 51 419 interventions, les services de groupe ont connu une hausse de 8,7 % sur 12 mois, et leur nombre était de 43,6 % supérieur aux niveaux d'avant la récession. La proportion des services de groupe par rapport à l'ensemble des interventions liées aux SAE s'est légèrement accrue, pour passer de 4,6 % en 2009-2010 à 5,3 % en 2010-2011.

8.1.3 Counselling individuel

Le nombre d'interventions en counselling individuel a chuté de 16,5 % en 2010-211, pour s'établir à 303 457 interventions. Une part importante de ce déclin est attribuable aux changements apportés au mode de collecte de données dans la province de l'Ontario. Le counselling individuel comptait pour 31,4 % de l'ensemble des interventions liées aux SAE, ce qui représente une baisse par rapport à 35,2 % l'année précédente.

8.2 Partenariats du marché du travail

Les PMT sont conçus pour permettre aux employeurs, aux associations d'employeurs et d'employés, aux groupes communautaires et aux collectivités de travailler de concert à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies pour faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre et pour répondre aux besoins en matière de ressources humaines. En 2010-2011, les provinces et territoires ont affecté 168,2 millions de dollars aux PMT, une hausse de 3,9 % par rapport à l'exercice précédent.

8.3 Recherche et Innovation

En 2010-2011, les provinces et les territoires ont investi 2,0 millions de dollars dans des initiatives liées à la R et I, soit 10,8 % de plus qu'en 2009-2010, afin de trouver de meilleures façons d'aider les personnes à se préparer au travail, à intégrer un emploi ou à le conserver, et à devenir des individus productifs sur le marché du travail.

Les PEMS dans les faits : PMT

Dans le cadre des PMT, Emploi Manitoba a appuyé Diversity World en vue de concevoir et de tenir la première foire annuelle de l'emploi, Ability Axis Employment Expo. Celle-ci se veut un pôle d'attraction pour toutes les personnes et les organisations de Winnipeg qui s'emploient à favoriser la réussite des personnes handicapées sur le plan de l'emploi et de la carrière. Elle vise à mettre en rapport les chercheurs d'emploi et les employeurs, à mettre en lumière les réalisations et les nouveautés, ainsi qu'à faire connaître et à diffuser des ressources de manière à favoriser un taux d'activité accru sur le marché du travail chez les Manitobains atteints d'un handicap.

À l'Île-du-Prince-Édouard, un sondage axé sur les compétences recherchées par les employeurs a été réalisé afin de déterminer la demande de main-d'œuvre dans diverses industries propres à l'Île-du-Prince-Édouard. Les données du sondage permettront d'obtenir de l'information détaillée sur l'utilisation du Système de projection des professions au Canada (SPPC) à l'échelon provincial. Ce modèle servira d'outil dans le cadre du processus de planification stratégique pour le perfectionnement de la main-d'œuvre.

II. ACTIVITÉS PROVINCIALES ET TERRITORIALES LIÉES AUX PEMS

Cette section présente une analyse des programmes d'emploi qui ont été offerts dans chaque province et territoire en 2010-2011. On y décrit également la situation du marché du travail et les priorités en matière de programme que chaque juridiction avait établies pour l'exercice[17].

Afin de soutenir le développement de leur marché du travail respectif, les provinces et les territoires offrent des mesures actives d'emploi qui relèvent de l'Entente de développement sur le marché du travail (EDMT) que chaque juridiction a négociée avec le gouvernement du Canada. En février 2010, toutes les juridictions avaient conclu une EDMT de transfert. Dorénavant, les provinces et les territoires conçoivent et exécutent l'ensemble des programmes d'emploi actifs qui sont définis dans la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les données et les analyses relatives aux interventions sont présentées selon les catégories habituelles des PEMS, mais les juridictions peuvent offrir des programmes semblables aux PEMS ayant une autre appellation. Le sommaire de chaque juridiction, présenté à la section II, précise le nom de ces programmes ainsi que la catégorie de PEMS à laquelle correspondent les interventions.

À l'appui de ces programmes, le gouvernement du Canada transfère des fonds aux provinces et aux territoires, mais il a conservé la responsabilité des programmes d'emploi d'envergure nationale (voir la section III de ce chapitre).

La plupart des provinces et des territoires ont enregistré des gains modestes au chapitre de l'emploi en 2010-2011, ce qui a entraîné une baisse de la demande de programmes semblables aux PEMS puisque bon nombre de clients étaient aptes à retourner au travail. Compte tenu de la situation plus favorable du marché du travail, les provinces et territoires ont modifié leurs priorités en matière de programme, qui sont énoncées dans le plan annuel de leur EDMT respective. Ainsi, chaque juridiction s'est attachée davantage à aider les clients confrontés à de multiples obstacles à l'emploi. Cette année, plusieurs provinces et territoires ont établi les priorités de leur marché du travail en vue de :

- hausser les taux de participation chez les groupes sous-représentés de façon à s'adapter aux défis démographiques;
- se doter d'une main-d'œuvre qualifiée pour favoriser la participation à une économie du savoir et éviter les pénuries de compétences;
- stimuler les secteurs en expansion en garantissant l'accès à des stratégies ciblées par rapport aux changements de situation du marché du travail;
- renforcer la productivité du marché du travail en veillant à ce que les employeurs puissent recruter des travailleurs possédant les compétences recherchées;
- soutenir le développement communautaire dans les régions urbaines et rurales en facilitant l'établissement de partenariats.

[17] Les comparaisons intergouvernementales peuvent être trompeuses en raison des différences qui existent entre les programmes entre et les conditions du marché du travail. Les données administratives concernant les PEMS, qui sont présentées à la section II, n'englobent pas les activités pancanadiennes.

1. Terre-Neuve-et-Labrador

À Terre-Neuve-et-Labrador, le marché du travail s'est renforcé en 2010-2011. L'emploi s'est accru de 4,3 %, pour atteindre un sommet à 222 300 emplois, soit une augmentation de 9 100 travailleurs d'un exercice à l'autre. Ces gains étaient principalement concentrés dans les industries de services, surtout dans les autres services (+14,0 %) et l'administration publique (+12,3 %). L'emploi dans le secteur économique de la production des biens est demeuré relativement stable à Terre-Neuve-et-Labrador. Le taux de chômage dans la province est passé de 15,6 % en 2009-2010 à son plus faible niveau en trois ans, soit 13,6 %.

En 2010-2011, Terre-Neuve-et-Labrador faisait face à des pénuries de compétences et de main-d'œuvre engendrées par la croissance du secteur des ressources, le vieillissement de la population active, un exode important chez les jeunes et l'émergence d'une économie du savoir. La province s'est rendue compte qu'un manque de connaissances spécialisées en planification des ressources humaines posait un problème aux petites entreprises. Même si le taux d'activité a augmenté progressivement dans la province, il était tout de même inférieur à la moyenne nationale, ce qui démontre l'importance d'accroître la participation des groupes sous-représentés à la vie active. La province a fixé des priorités par rapport au marché du travail afin d'améliorer les résultats des clients de l'assurance-emploi au niveau de l'emploi et de la formation, tout en développant ses marchés du travail locaux et régionaux.

Entre 2009-2010 et 2010-2011, le gouvernement du Canada a investi 27,5 millions de dollars à même les fonds du PAE afin de soutenir les programmes offerts à Terre-Neuve-et-Labrador qui relevaient de l'EDMT. En 2009-2010, le nombre de clients servis et d'interventions a atteint un sommet inégalé depuis les trois dernières années, alors que le taux d'emploi dans la province était le plus faible enregistré en quatre ans.

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR
Faits saillants

Marché du travail

15 ans+	2010-2011	Écart, 2009-2010 – 2010-2011
Occupant un emploi	222 300	9 100 ⬆
Taux de chômage	13,6 %	2,0 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge[1]

Actifs	Anciens	Non assurés
69,5 % ⬇	17,0 % ⬆	13,5 % ⬆
Jeunes (15–24)	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
24,9 % ⬆	64,4 % ⬇	8,3 % ⬆

Ratio intervention-client

Ratio, 2010-2011	Écart, 2009-2010 – 2010-2011
1,42	0,08 ⬇

Interventions et dépenses
Écart en %, 2009-2010 – 2010-2011

	Prestations d'emploi	Services d'aide à l'emploi (SAE)
Nouvelles interventions	21,2 % ⬇	17,3 % ⬇
Dépenses	1,0 % ⬇	7,6 % ⬇

Prestations d'emploi et mesures de soutien-SAE : Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2010-2011	Écart en points de pourcentage, 2009-2010 – 2010-2011
Prestations d'emploi	38,9 %	1,1 ⬇
Mesures de soutien : SAE	61,1 %	1,1 ⬆

Clients servis, 2010-2011

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
13 963 ⬇	2 171 ⬇	135 ⬇

Affectation (milliers $)

EDMT	PAE	Total
133 092	12 920	146 012

[1] La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

En 2010-2011, les dépenses consacrées aux programmes semblables aux PEMS se sont élevées à 145,9 millions de dollars, ce qui comprend une somme de 12,9 millions de dollars provenant des fonds du PAE. Ce financement est venu en aide à 16 134 clients, soit 14,6 % de moins que l'année précédente. Les clients ont bénéficié de 22 933 interventions, ce qui représente une baisse de 18,9 %.

Par suite de l'augmentation soudaine des programmes en 2009-2010 et du redressement de l'économie, le nombre de clients et d'interventions a chuté en deçà des niveaux antérieurs à la récession. La province a continué de soutenir les clients nécessitant de plus longues interventions, ainsi que les membres des groupes sous-représentés et les clients vivant en région. En moyenne, les interventions liées aux prestations ont duré 11 jours de plus que l'année précédente, et 33 jours de plus qu'avant la récession, étant donné que la province s'efforçait de répondre aux besoins des clients qui requéraient une aide accrue pour réintégrer le marché du travail.

1.1 Prestations d'emploi

La province a offert 8 913 nouvelles interventions en 2010-2011, soit 21,2 % de moins que l'année précédente, mais la durée moyenne des interventions était beaucoup plus longue. Le nombre d'anciens prestataires est demeuré supérieur aux niveaux d'avant la récession, ce qui a nécessité des ressources supplémentaires. Stimulées par une économie plus forte et par des initiatives visant le plein emploi de la main-d'œuvre disponible, comme la nouvelle subvention salariale pour les apprentis, les SSC étaient la seule prestation d'emploi à afficher une hausse (+13,0 %). Les interventions rattachées aux quatre autres prestations d'emploi ont décliné à Terre-Neuve-et-Labrador, puisque les occasions d'emploi se faisaient plus nombreuses et que les particuliers optaient pour un retour sur le marché du travail plutôt que de participer à un programme d'emploi. Une des plus fortes baisses a été ressentie par les PCE (-32,1 %), auxquels on a généralement moins recours dans les économies où la croissance de l'emploi est forte. La deuxième baisse en importance a touché l'ATI (-24,1 %), car les chômeurs préféraient accepter un emploi vacant plutôt que de travailler à leur compte. Les volets régulier et apprentis du DC ont aussi connu un net recul, de 22,5 %[18] et de 14,4 %, respectivement.

Les taux de participation au DC étaient néanmoins supérieurs à ceux d'avant la récession, le programme comptant pour plus des deux tiers des interventions liées aux prestations d'emploi en 2010-2011. Cela témoigne de l'engagement de la province à former sa main-d'œuvre. En dépit des baisses enregistrées sur 12 mois, les dépenses engagées au titre du DC étaient plus élevées de 4,2 %, ce qui est en partie attribuable au fait que des clients ont poursuivi leur intervention de plus longue durée jusqu'en 2010-2011. Les dépenses consacrées aux prestations d'emploi ont diminué de 1,0 %, pour se chiffrer à 125,7 millions de dollars.

[18] Les comparaisons des nouvelles interventions du DC sur 12 mois peuvent être trompeuses, car la province de Terre-Neuve-et-Labrador cessait de les consigner lorsqu'un programme de développement des compétences subissait une interruption. Ce changement s'est traduit par l'uniformisation de la méthode dans l'ensemble des établissements.

Terre-Neuve-et-Labrador Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Subvention salariale de Terre-Neuve-et-Labrador
ATI	Prestation pour travail indépendant de Terre-Neuve-et-Labrador
PCE	Partenariats pour la création d'emplois à Terre-Neuve-et-Labrador
DC	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi de Terre-Neuve-et-Labrador
PMT	Partenariats du marché du travail à Terre-Neuve-et-Labrador

1.2 Mesures de soutien : SAE

La vigueur du marché du travail a aussi eu pour effet de réduire la demande d'interventions liées aux SAE, qui ont décliné de 17,3 % pour s'établir à 14 020 interventions. Le counselling individuel, la seule intervention des SAE offerte dans la province en 2010-2011, a atteint son plus bas niveau en six ans. La réduction des dépenses consacrées aux SAE, qui se sont chiffrées à 16,1 millions de dollars, a été un peu moindre (-7,6 %).

1.3 Autres mesures de soutien : PMT

À Terre-Neuve-et-Labrador, le total des dépenses engagées au titre des PMT a grimpé de 23,6 %, pour s'établir à 4,1 millions de dollars. La province a choisi les PMT pour soutenir les activités d'adaptation de la main-d'œuvre et pour renforcer la capacité de planification des ressources humaines, afin que les employeurs disposent de plus de moyens pour remédier aux pénuries de travailleurs et aux lacunes au niveau des compétences, et pour cerner les enjeux liés au recrutement.

1.4 Gestion fondée sur les résultats

En 2010-2011, Terre-Neuve-et-Labrador a géré la conception et l'exécution des PEMS en fonction de ses priorités, de manière à offrir aux clients un service de qualité, à les harmoniser avec les objectifs provinciaux et à favoriser le développement du marché du travail à l'échelle locale et régionale par le biais des partenariats.

2. Île-du-Prince-Édouard

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD
Faits saillants

Marché du travail		
15 ans+	**2010-2011**	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
Occupant un emploi	70 500	1 000 ⬆
Taux de chômage	11,5 %	0,1 ⬆

Type de clients et répartition selon l'âge[1]		
Actifs	**Anciens**	**Non assurés**
63,7 % ⬇	12,6 % ⬆	23,7 % ⬆
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
27,0 % ⬆	65,1 % ⬇	7,5 % ⬆

Ratio intervention-client	
Ratio, 2010-2011	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
1,30	0,18 ⬇

Interventions et dépenses Écart en %, 2009-2010 – 2010-2011		
	Prestations d'emploi	**Services d'aide à l'emploi (SAE)**
Nouvelles interventions	1,4 % ⬆	6,3 % ⬇
Dépenses	2,9 % ⬇	2,7 % ⬇

Prestations d'emploi et mesures de soutien-SAE : Écart dans la proportion relative		
	Proportion relative, 2010-2011	**Écart en points de pourcentage, 2009-2010 – 2010-2011**
Prestations d'emploi	42,5 %	1,9 ⬆
Mesures de soutien : SAE	57,5 %	1,9 ⬇

Clients servis, 2010-2011		
Clients de l'a.-e.	**Clients non assurés**	**Échelle pancanadienne**
3 454 ⬆	1 071 ⬆	55 ⬇

Affectation (milliers $)		
EDMT	**PAE**	**Total**
27 301	2 931	30 232

[1] La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

Les résultats de l'Île-du-Prince-Édouard par rapport au marché du travail ont varié en 2010-2011, les gains ayant compensé les pertes au niveau de l'emploi. Les hausses à ce chapitre ont été enregistrées dans les industries de services (+1 600), principalement dans les services professionnels, scientifiques et techniques; les services d'enseignement; et dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale. Ces trois secteurs regroupés comptaient pour plus des deux tiers des emplois créés dans les industries de services. Toutefois, le niveau d'emploi a décliné dans les industries productrices de biens (-600). Durant cette période, le nombre de chômeurs s'est accru dans la province, passant d'un creux de 7 300 en avril 2010 à 9 100 en mars 2011. En conséquence, le taux de chômage à l'Île est demeuré relativement stable, passant de 11,4 % à 11,5 % au cours de la même période.

En 2010-2011, l'Île-du-Prince-Édouard était aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre et de compétences, le vieillissement de la population active, l'exode de jeunes travailleurs qualifiés, et des compétences essentielles insuffisantes pour fournir un bon rendement dans une économie du savoir. Face à ces difficultés, l'Île-du-Prince-Édouard a modifié sa vision pour 2010-2011 en portant une attention particulière au soutien des employeurs à l'aide de stratégies visant à accroître le perfectionnement professionnel et à favoriser l'apprentissage en milieu de travail. La province a aussi donné la priorité à l'aide offerte aux travailleurs, afin qu'ils puissent trouver un emploi, ainsi qu'à un meilleur jumelage entre les compétences des travailleurs et les compétences recherchées sur le marché du travail actuel. La province a cherché à développer les secteurs d'innovation, comme les biosciences, la technologie de l'information, le domaine aérospatial et l'énergie renouvelable pour être en mesure de relever les défis que présente l'économie mondiale.

Au cours de 2009-2010 et de 2010-2011, le gouvernement du Canada a investi 6,7 millions de dollars à même les fonds du PAE pour appuyer la prestation des programmes relevant de l'EDMT. En moyenne, le nombre de clients et d'interventions est demeuré relativement stable par rapport aux niveaux antérieurs à la récession. Cette situation s'explique en partie par la hausse de 46,9 % du nombre d'anciens prestataires ayant bénéficié des interventions des PEMS, ce qui a eu pour effet d'accroître de 18,4 % le coût moyen par client.

En 2010-2011, les dépenses totales se sont élevées à 30,2 millions de dollars, ce qui comprend une somme de 2,9 millions de dollars provenant des fonds du PAE. Le nombre de participants aux PEMS s'est accru de 10,0 %, pour s'établir à 4 525, alors que le nombre d'interventions est passé à 5 870, une diminution de 3,2 % par rapport à 2009-2010

2.1 Prestations d'emploi

Par rapport à l'exercice précédent, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a augmenté de 1,4 % à l'Île-du-Prince-Édouard, pour s'établir à 2 494 interventions. Afin de renforcer sa main-d'œuvre, la province a encouragé la participation des employeurs par le biais des SSC et de la formation en apprentissage. Le recours aux SSC a donc atteint un sommet inégalé en sept ans, avec 377 participants, ce qui représente une hausse de 86,6 % sur 12 mois. Cette augmentation témoigne du fait que la province concentre ses efforts sur l'amélioration de l'emploi et la croissance au moyen d'initiatives telles que le Plan d'action rural et le programme Community Internship. Les interventions ont également augmenté en nombre dans le cas du volet apprentis du DC (+3,4 %) et de l'ATI (+0,5 %). Des baisses ont été observées dans deux catégories de prestations d'emploi, les PCE ayant connu le recul le plus important (-17,5 %), suivis du volet régulier du DC (-7,3 %). De façon générale, les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont diminué de 2,9 %, pour s'établir à 23,6 millions de dollars. Cette réduction des dépenses était presque entièrement attribuable aux PCE et au DC.

Île-du-Prince-Édouard
Programmes semblables aux PEMS

Prestations d'emploi	
SSC	Mesure d'emploi de l'Île-du-Prince-Édouard
ATI	Aide au travail indépendant à l'Île-du-Prince-Édouard
PCE	Expérience de travail à l'Île-du-Prince-Édouard
DC	Formation à l'Île-du-Prince-Édouard - individuelle Formation à l'Île-du-Prince-Édouard - apprentis
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail
R et I	Recherche et Innovation

2.2 Mesures de soutien : SAE

Le nombre d'interventions réalisées à l'Île-du-Prince-Édouard dans le cadre des services d'aide à l'emploi a décliné de 6,3 %, atteignant ainsi un creux record de 3 376 interventions. Les services d'emploi ont augmenté de 44,6 %, avec 1 992 interventions, mais le counselling individuel a chuté de 37,8 %. Ce virage vers des services d'emploi moins coûteux par rapport au counselling individuel s'est traduit par une baisse de 2,7 % des dépenses, qui se sont élevées à 4,8 millions de dollars.

2.3 Autres mesures de soutien : PMT

Le total des dépenses consacrées aux PMT à l'Île-du-Prince-Édouard s'est chiffré à 1,8 million de dollars, en hausse de 11,1 % par rapport à 2009-2010. Ce financement a permis de mener un sondage de projection relatif aux exigences des employeurs en matière de compétences, afin de prévoir les compétences qui seront en demande dans diverses industries propres à l'Île. Les données du sondage viendront enrichir celles de la province à l'échelon local pour les besoins du Système de projections des professions au Canada (SPPC). Ce modèle servira d'outil à la planification stratégique puisqu'il est rattaché au perfectionnement de la main-d'œuvre.

2.4 Gestion fondée sur les résultats

L'Île-du-Prince-Édouard mène régulièrement des consultations auprès des intervenants, pour veiller à ce que les programmes relevant de l'EDMT concordent avec les nouvelles tendances et à ce qu'ils répondent efficacement aux besoins des employeurs et des particuliers. De plus, la province collabore avec le gouvernement fédéral à l'élaboration d'une stratégie d'information sur le marché du travail, qui tiendra compte de sa taille et de la diversité qui la caractérisent.

3. Nouvelle-Écosse

NOUVELLE-ÉCOSSE
Faits saillants

Marché du travail		
15 ans+	**2010-2011**	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
Occupant un emploi	453 200	2 200 ↑
Taux de chômage	9,3 %	0,1 ↑

Type de clients et répartition selon l'âge[1]		
Actifs	**Anciens**	**Non assurés**
59,3 % ↓	17,7 % ↑	23,0 % ↑
Jeunes (15–24)	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
20,6 % ↓	69,0 % ↓	8,2 % ↑

Ratio intervention-client	
Ratio, 2010-2011	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
2,00	0,01 ↑

Interventions et dépenses Écart en %, 2009-2010 – 2010-2011		
	Prestations d'emploi	**Services d'aide à l'emploi (SAE)**
Nouvelles interventions	11,8 % ↓	0,1 % ↑
Dépenses	3,4 % ↓	5,7 % ↑

Prestations d'emploi et mesures de soutien-SAE : Écart dans la proportion relative		
	Proportion relative, 2010-2011	**Écart en points de pourcentage, 2009-2010 – 2010-2011**
Prestations d'emploi	15,1 %	1,7 ↓
Mesures de soutien : SAE	84,9 %	1,7 ↑

Clients servis, 2010-2011		
Clients de l'a.-e.	**Clients non assurés**	**Échelle pancanadienne**
14 844 ↓	4 429 ↑	323 ↑

Affectation (milliers $)		
EDMT	**PAE**	**Total**
80 991	15 198	96 189

[1] La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

En 2010-2011, le niveau d'emploi en Nouvelle-Écosse a passablement augmenté (+2 200), de sorte que les emplois dans la province ont atteint un sommet sans précédent avec 453 200 emplois. Dans les industries productrices de biens, les domaines de la construction (+1 700) et de la fabrication (+800) sont ceux qui ont réalisé les gains les plus importants au chapitre de l'emploi, tandis que les industries des services sont demeurées relativement stables. L'emploi a augmenté de façon globale, mais le nombre de chercheurs d'emploi en a fait autant (+800), ce qui a eu pour effet d'accroître légèrement le taux de chômage quiest passé de 9,2 % à 9,3 %. Néanmoins, la Nouvelle-Écosse affichait le plus faible taux de chômage parmi les provinces de l'Atlantique en 2010-2011.

Une pénurie de travailleurs qualifiés et la faible productivité des effectifs étaient au nombre des défis que devait surmonter la Nouvelle-Écosse en 2010-2011. En conséquence, le plan de l'EDMT de la province pour 2010-2011 comportait les quatre priorités suivantes : favoriser l'adaptation sur le marché du travail en fournissant notamment une meilleure information sur le sujet et sur les emplois vacants; mettre en place des moyens structurés pour aider les particuliers à passer du chômage à la vie active; offrir aux gens des possibilités d'emploi à court terme pour leur permettre d'acquérir des compétences transférables et une expérience de travail grâce au perfectionnement des compétences; et améliorer les compétences des travailleurs à long terme. La Nouvelle-Écosse entendait collaborer avec des groupes communautaires, des fournisseurs de formation et des entreprises afin de donner suite à ces priorités.

Au cours des exercices 2009-2010 et 2010-2011, la Nouvelle-Écosse a reçu 32,0 millions de dollars du PAE du Canada à l'appui des programmes relevant de son EDMT. Ces fonds supplémentaires ont permis à la province d'offrir des services à davantage de clients (+24,9 %) et de réaliser un plus grand nombre d'interventions liées aux PEMS (+36,3 %), par rapport au niveau d'avant la récession. Le taux de participation, qui a culminé au cours de la première année, est demeuré supérieur aux niveaux d'avant la récession durant la deuxième année.

Les dépenses totales consacrées aux programmes semblables aux PEMS se sont élevées à 96,2 millions de dollars en 2010-2011, ce qui comprend une somme de 15,2 millions de dollars puisée dans les

fonds du PAE. Lorsque l'économie a commencé à se relever, l'intérêt envers les programmes d'emploi a décliné : 19 273 clients en tout ont participé à ces programmes, ce qui représente une diminution de 2,1 % sur 12 mois. Le nombre d'interventions accusait aussi une baisse de 1,9 %, avec 38 467 interventions.

3.1 Prestations d'emploi

Dans l'ensemble, les dépenses liées aux prestations d'emploi ont diminué de 3,4 %, pour se chiffrer à 73,0 millions de dollars. La province a réalisé 5 805 interventions en 2010-2011, un recul de 11,8 % par rapport à l'année précédente. La reprise du marché du travail, la durée légèrement plus longue des interventions, l'augmentation du nombre d'anciens prestataires (+3,5 %) et la réduction des dépenses, sont les facteurs qui ont contribué à cette baisse. Toutes les catégories de prestations d'emploi ont connu un déclin en 2010-2011, en commençant par les PCE (-21,6 %), suivis des SSC (-16,5 %), du volet régulier du DC (-14,7 %), de l'ATI (-6,1 %) et du volet apprentis du DC (-3,4 %). Le redressement de l'économie a rendu les emplois plus attirants que le travail autonome.

Nouvelle-Écosse Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales ciblées de la Nouvelle-Écosse
ATI	Prestations pour le travail autonome en Nouvelle-Écosse
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Nouvelle-Écosse
DC	Développement des compétences en Nouvelle-Écosse
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi de la Nouvelle-Écosse
PMT	Partenariats du marché du travail de la Nouvelle-Écosse

3.2 Mesures de soutien : SAE

Le nombre de clients qui ont pris part à des interventions des SAE est demeuré relativement stable au cours des deux derniers exercices (32 625 en 2009-2010 et 32 662 en 2010-2011), mais leur choix s'est plutôt orienté vers les interventions liées aux services d'emploi. Ce type d'interventions a connu une hausse de 9,0 % par rapport à l'exercice précédent, tandis que les services de groupe et le counselling individuel ont décliné de 21,0 % et de 7,7 %, respectivement. En dépit de ce fait, le nombre d'interventions des services de groupe a plus que triplé en Nouvelle-Écosse depuis 2007-2008, alors que celles réalisées dans le cadre des services d'emploi et du counselling individuel ont connu une hausse de 46,9 % et de 37,7 % respectivement. Même à un niveau plus faible que l'an dernier, le nombre d'interventions en counselling individuel était tout de même supérieur à la moyenne des six dernières années, ce qui en fait l'un des outils les plus précieux pour la province lorsqu'il s'agit d'établir un plan d'action efficace pour le retour au travail. Les dépenses au titre des SAE accusaient une légère baisse de 1,1 % par rapport à 2007-2008, puisqu'elles sont passées de 22,4 millions de dollars à 22,1 millions de dollars.

3.3 Autres mesures de soutien : PMT

En 2010-2011, le recours aux PMT a été beaucoup moins fréquent en Nouvelle-Écosse. Les dépenses à ce chapitre, qui ont surtout été engagées au titre des ententes de partenariat avec la plupart des conseils sectoriels, ont diminué de 27,2 %, pour se chiffrer à 1,1 million de dollars. Ces ententes ont en commun un certain nombre de propositions visant à faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre et à répondre aux besoins en matière de ressources humaines, dont la recherche de nouvelles technologies pour le milieu de travail, de mesures permettant de gérer la pénurie de travailleurs et la planification des ressources humaines, et de moyens favorisant l'adaptation aux changements démographiques.

3.4 Gestion fondée sur les résultats

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a travaillé en partenariat avec bon nombre d'organisations en 2010-2011 afin de donner suite à ses priorités en ce qui concerne le marché du travail. La mise en place d'un système d'information pour la gestion des ententes conclues avec des organisations offrant des services, a amélioré la prestation des services tout en permettant à la province de perfectionner ses pratiques administratives. La province a en outre examiné sommairement les pratiques prometteuses en matière de programme, et s'est servi des résultats de cet examen pour déterminer les améliorations à apporter au niveau de soutien et aux critères de qualification du DC et de l'ATI. La Nouvelle-Écosse a aussi continué d'investir dans les groupes sous-représentés sur le marché du travail, en leur offrant un soutien par l'intermédiaire d'interventions ciblées liées aux SAE.

4. Nouveau-Brunswick

NOUVEAU-BRUNSWICK
Faits saillants

Marché du travail		
15 ans+	**2010-2011**	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
Occupant un emploi	354 700	4 700 ⬇
Taux de chômage	9,4 %	0,6 ⬆

Type de clients et répartition selon l'âge[1]		
Actifs	**Anciens**	**Non assurés**
60,9 % ⬇	13,8 % ⬆	25,2 % ⬆
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
31,7 % ⬆	59,1 % ⬇	7,3 % ⬆

Ratio intervention-client	
Ratio, 2010-2011	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
1,86	0,14 ⬇

Interventions et dépenses Écart en %, 2009-2010 – 2010-2011		
	Prestations d'emploi	**Services d'aide à l'emploi (SAE)**
Nouvelles interventions	16,8 % ⬇	19,4 % ⬇
Dépenses	2,1 % ⬇	6,7 % ⬇

Prestations d'emploi et mesures de soutien-SAE : Écart dans la proportion relative		
	Proportion relative, 2010-2011	**Écart en points de pourcentage, 2009-2010 – 2010-2011**
Prestations d'emploi	30,6 %	0,7 ⬆
Mesures de soutien : SAE	69,4 %	0,7 ⬇

Clients servis, 2010-2011		
Clients de l'a.-e.	**Clients non assurés**	**Échelle pancanadienne**
14 817 ⬇	5 001 ⬇	161 ⬇

Affectation (milliers $)		
EDMT	**PAE**	**Total**
92 151	11 307	103 458

[1] La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

La situation du marché du travail s'est affaiblie au Nouveau-Brunswick en 2010-2011, car certaines des principales industries ressentaient toujours des changements dans leur marché du travail (notamment les industries de la fabrication et de la pêche), sans compter qu'il leur fallait toujours se remettre de tous les emplois perdus au cours de la récession. Le niveau d'emploi annuel moyen a chuté dans la province (-4 700), les pertes étant concentrées dans les industries de services (-4 800). Parallèlement, le nombre de chômeurs s'est accru (+2 400) pour atteindre un sommet inégalé en six ans (36 900). Cette augmentation de 0,6 point de pourcentage a donc porté le taux de chômage à son plus haut niveau en cinq ans (9,4 %).

En 2010-2011, la province s'est attachée à aider les particuliers à acquérir les compétences et l'expérience professionnelle nécessaires à l'obtention et au maintien d'un emploi. Les deux principaux défis auxquels faisait face le Nouveau-Brunswick étaient les mêmes qu'en 2009-2010 : satisfaire à la forte demande de travailleurs qualifiés et viser l'atteinte des niveaux requis en lecture et en écriture pour faire concurrence dans une économie fondée sur le savoir. Afin de relever ces défis, la province a mis l'accent sur plusieurs priorités dans son plan de l'EDMT 2010-2011: collaborer avec les employeurs en vue d'améliorer le niveau d'alphabétisation des adultes; promouvoir l'apprentissage en milieu de travail; aider les travailleurs à apparier leurs compétences aux occasions d'emploi; et travailler de concert avec les intervenants de façon à ce qu'ils puissent satisfaire aux besoins du marché du travail en matière de formation.

Au cours des exercices 2009-2010 et 2010-2011, le gouvernement du Canada a investi 25,8 millions de dollars provenant des fonds du PAE pour soutenir les programmes offerts en vertu de l'EDMT du Nouveau-Brunswick. Ce financement supplémentaire a permis à la province d'accroître la disponibilité des programmes et de les rendre plus souples, de sorte qu'elle a pu aider davantage de clients et appuyer de nouveaux groupes de clients. En moyenne, le nombre de participants aux PEMS a donc augmenté de 21,1 % comparativement aux taux d'utilisation observés avant la récession, et le nombre d'interventions s'est accru de 7,7 % durant la même période. Le recours aux programmes a culminé au cours de la première année de financement du PAE.

En 2010-2011, les 11,3 millions de dollars provenant des fonds du PAE ont porté le total des dépenses de la province liées à l'EDMT à

103,5 millions de dollars, ce qui représente une diminution de 3,2 % sur 12 mois. Même si on dénombrait 2 820 clients de moins (-12,5 %) qu'au cours de l'exercice précédent, leur nombre était tout de même plus élevé de 13,0 % par rapport à ce qu'il était avant la récession. Ces clients ont participé à 36 843 interventions, une diminution de 18,6 % sur 12 mois. Les données relatives aux nouvelles interventions ne tiennent pas compte des clients de 2009-2010 dont l'intervention liée aux prestations d'emploi s'est poursuivie en 2010-2011. Le Nouveau-Brunswick a aussi resserré les critères d'admissibilité pour obtenir de l'aide, de manière à assurer une saine gestion financière en prévision de l'arrivée à terme du fonds de stimulation du PAE à la fin de l'exercice.

4.1 Prestations d'emploi

Malgré les efforts de la province pour surmonter les difficultés liées au marché du travail, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a chuté de 16,8 %, pour s'établir à 11 285. Cette baisse s'explique en partie par l'adoption de critères d'admissibilité aux programmes plus rigoureux et par la poursuite des interventions liées aux prestations d'emploi qui avaient débuté en 2009-2010. Tous les types de prestations d'emploi accusaient un recul : les SSC (-34,7 %), l'ATI (-33,4 %), ainsi que les volets réguliers et apprentis du DC (-16,8 % et -2,7 %, respectivement). En dépit de ces baisses enregistrées sur 12 mois, les taux de participation aux volets régulier et apprentis du DC sont demeurés supérieurs à ceux observés en 2007-2008, de 24,4 % et de 13,4 %, respectivement. La hausse relative du taux de participation au DC, comparativement au niveau d'avant la récession, témoigne de l'engagement de la province à aider ses travailleurs à conserver un emploi convenable à long terme et à satisfaire à la forte demande de travailleurs qualifiés.

Nouveau-Brunswick Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Croissance de la population active – subventions salariales versées à l'employeur
ATI	Croissance de la population active – prestations pour travailleurs autonomes
DC	Programme de formation et de développement des compétences
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Services d'adaptation
R et I	Recherche et innovation

Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont diminué plus lentement que le nombre de nouvelles interventions, avec une baisse de 2,1 %, pour se chiffrer à 92,3 millions de dollars en 2010-2011.

4.2 Mesures de soutien : SAE

Le taux de participation aux interventions des SAE offertes par la province a chuté de 19,4 %, pour passer à 25 558 interventions. Le recours aux services d'emploi a diminué de 18,6 %, pour atteindre son plus bas niveau en sept ans (8 285 interventions), tandis que le counselling individuel a décliné de 19,7 %. Les dépenses liées aux SAE, qui se sont chiffrées à 8,6 millions de dollars, ont diminué de 6,7 % sur 12 mois, en plus d'être de 17,5 % moins élevées que les sommes déboursées au cours de l'exercice 2007-2008.

4.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Le total des dépenses affectées aux PMT ainsi qu'à la R et I a chuté de 22,8 %, pour s'établir à 2,6 millions de dollars. Le financement des PMT a servi à encourager, à soutenir et à faciliter la gestion des ressources humaines et l'adaptation de la main-d'œuvre. À titre d'exemple, un projet a permis d'élaborer un plan d'action et une stratégie en matière de ressources humaines en vue de recruter et de maintenir en poste des travailleurs du domaine des services de soutien à domicile. Grâce aux fonds de R et I, le Nouveau-Brunswick a financé un projet de recherche conçu pour aider de jeunes handicapés de la province à passer sans difficulté de l'école au marché du travail. Un autre projet a financé un programme qui avait pour but d'inciter les personnes handicapées à intégrer la population active.

4.4 Gestion fondée sur les résultats

Le Nouveau-Brunswick a amélioré ses programmes et ses services en les rendant plus accessibles et plus souples pour faire en sorte qu'ils soient davantage axés sur les clients. Le mode de prestation des programmes dans la province est fondé sur les constatations relatives aux expériences que vivent ou qu'on vécues des clients. Des projets menés en collaboration avec des partenaires nationaux du domaine de la recherche, ont donné lieu à l'adoption de pratiques prometteuses en ce qui a trait à l'utilisation et à la diffusion de l'information sur le marché du travail destinée aux chercheurs d'emploi. De plus, l'évaluation continue des programmes permet de juger de leur efficacité et d'orienter la conception et la prestation des programmes d'emploi.

5. Québec

QUÉBEC
Faits saillants

Marché du travail		
15 ans+	**2010-2011**	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
Occupant un emploi	3 934 600	77 500 ⬆
Taux de chômage	7,9 %	0,5 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge[1]		
Actifs	**Anciens**	**Non assurés**
68,1 % ⬇	12,1 % ⬆	19,7 % ⬆
Jeunes (15–24)	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
15,8 % ⬇	72,6 % ⬇	11,5 % ⬆

Ratio intervention-client	
Ratio, 2010-2011	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
1,12	0,02 ⬇

Interventions et dépenses Écart en %, 2009-2010 – 2010-2011		
	Prestations d'emploi	**Services d'aide à l'emploi (SAE)**
Nouvelles interventions	21,1 % ⬇	3,7 % ⬇
Dépenses	4,4 % ⬇	5,2 % ⬆

Prestations d'emploi et mesures de soutien-SAE : Écart dans la proportion relative		
	Proportion relative, 2010-2011	**Écart en points de pourcentage, 2009-2010 – 2010-2011**
Prestations d'emploi	22,7 %	3,7 ⬇
Mesures de soutien : SAE	77,3 %	3,7 ⬆

Clients servis, 2010-2011		
Clients de l'a.-e.	**Clients non assurés**	**Échelle pancanadienne**
154 070 ⬇	37 859 ⬇	981 ⬇

Affectation (milliers $)		
EDMT	**PAE**	**Total**
596 186	113 799	709 985

[1] La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

En 2010-2011, le marché du travail a repris de la vigueur au Québec, qui a vu l'emploi s'accroître de 2,0 % et le taux de chômage diminuer de 5,0 %. Celui-ci est passé de 8,4 % en 2009-2010 à 7,9 %. Les industries de services de la province ont enregistré des gains au niveau de l'emploi, les services professionnels, scientifiques et techniques (+8,3 %) ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale (+6,7 %) affichant les hausses les plus importantes. Par contre, le nombre d'emplois a décliné de 1,4 % dans les industries productrices de biens, pour atteindre son plus bas niveau en 12 ans (850 000), car les gains réalisés dans l'industrie de la construction (+9,8 %) ont été neutralisés par les pertes subies dans les autres industries de ce secteur.

De façon à surmonter les défis que présente son marché du travail, le Québec s'est attaché à trois priorités. La première consistait à atténuer les effets de la récession sur les travailleurs et les entreprises et à stimuler l'emploi. Deuxièmement, la province comptait encourager le plus grand nombre possible de Québécois à intégrer le marché du travail, en offrant notamment de la formation aux personnes vivant dans des régions éloignées. La troisième priorité était d'aider les entreprises à accroître leur productivité et leur capacité à s'adapter aux changements, surtout grâce à l'éducation. À cette fin, le Québec prévoyait adapter la prestation de ses services en fonction de la conjoncture économique actuelle, tout en réagissant aux importants changements structurels que subit continuellement la province.

Au cours des exercices 2009-2010 et 2010-2011, le gouvernement du Canada a investi 244,4 millions de dollars à même les fonds du PAE afin de soutenir la prestation de programmes semblables aux PEMS. Grâce à ces fonds supplémentaires, le Québec a pu servir davantage de clients (19,1 % de plus en moyenne) qu'il ne l'a fait en 2007-2008. Le taux de participation aux interventions s'est également accru de 18,5 % au cours de cette période.

En 2010-2011, le Québec a reçu 113,8 millions de dollars provenant des fonds du PAE pour assumer les dépenses engagées au titre des programmes semblables aux PEMS, qui ont atteint 710 millions de dollars. Par rapport à l'année précédente, le nombre de clients ayant pris part aux PEMS a diminué de 6,6 % pour passer à 191 929 participants, et le nombre total d'interventions a reculé de 8,3 %, pour

s'établir à 215 727. Malgré tout, les chiffres sont demeurés beaucoup plus élevés que les niveaux d'avant la récession.

5.1 Prestations d'emploi

Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi se sont élevées à 452 millions de dollars, ce qui constitue une baisse de 4,4 % par rapport à l'année précédente. Toutefois, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a diminué de façon beaucoup plus marquée (-21,2 %), passant de 62 015 interventions en 2009-2010 à 48 882. Cette baisse s'explique en partie par l'attention accrue qu'on a portée aux clients confrontés à de multiples obstacles à l'emploi. Le fait qu'ils avaient besoin d'interventions d'emploi plus intensives a fait grimper de 9,6 % le coût moyen par client par rapport à l'exercice précédent. La province a aussi fixé comme priorité de remettre les clients aptes au travail sur le marché de l'emploi le plus rapidement possible. En conséquence, trois des quatre types de prestations d'emploi ont décliné, la plus forte baisse ayant touché le DC (-26,2 %), suivi de l'ATI (-20,9 %) et des SSC (-20,8 %).

Pour accroître davantage le nombre de retours au travail, le Québec a consacré plus de ressources aux interventions liées au Supplément de retour au travail, qui a connu une augmentation de 12,6 % sur 12 mois. Il s'agissait du seul type de prestation d'emploi à afficher une hausse.

Québec Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
DC	Mesure de formation de la main-d'œuvre Projets de préparation à l'emploi
SSC	Subventions salariales
ATI	Mesure de soutien au travail indépendant
SRC	Supplément de retour au travail
Mesures de soutien	
SAE	Information sur le marché du travail Service de placement Services d'aide et de recherche d'emploi
PMT	Mesure Concertation pour l'emploi Mesures de formation de la main d'œuvre à l'intention des entreprises
R et I	Stratégie de recherche et d'innovation

5.2 Mesures de soutien : SAE

Un nombre de 166 845 interventions liées aux services d'aide à l'emploi ont été offertes en 2010-2011, ce qui représente une baisse de 3,7 % par rapport à l'année précédente, où leur nombre s'établissait à 173 297. Les services de groupe ont enregistré une hausse de 18,5 %, tandis que le counselling individuel et les services d'emploi accusaient une baisse, de 4,8 % et de 10,9 %, respectivement. Lorsque les possibilités d'emploi ont augmenté, les clients ont été moins nombreux à avoir besoin d'un soutien considérable pour trouver du travail.

Les dépenses liées aux SAE se sont accrues de 5,2 %, pour passer à 135,2 millions de dollars. Même si le nombre d'interventions réalisées dans le cadre des SAE a diminué par rapport à l'année précédente, il était tout de même de 21,6 % plus élevé qu'avant la récession. Un des défis à relever consistait à aider des travailleurs à passer du secteur de la production des biens à celui des services. Le coût moyen des interventions des SAE s'est accru de 26,1 % sur 12 mois.

5.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses consacrées aux PMT et à la R et I se sont chiffrées à 122,7 millions de dollars, une diminution de 3,7 % par rapport à l'année précédente. Les dépenses relatives à la R et I ont augmenté de 1,0 % pour se chiffrer à 268 000 dollars, tandis que les fonds du PMT ont décliné de 3,7 %, pour s'établir à 122,5 millions de dollars. Ces mesures visent à soutenir le perfectionnement des travailleurs de manière à ce qu'ils puissent conserver leur emploi, et à améliorer les compétences de base.

5.4 Gestion fondée sur les résultats

Afin d'améliorer la prestation des services, Emploi-Québec a mené un vaste sondage auprès des participants à la suite de leurs interventions. Ce sondage portait sur la situation d'emploi des clients un an après l'intervention, les démarches entreprises pour trouver un emploi au cours de cette période, les caractéristiques de l'emploi, le recours aux services d'information sur le marché du travail et de placement en ligne, et la satisfaction des clients. Des données ont été recueillies sur les clients qui ont participé essentiellement aux programmes relevant des EDMT et des Ententes relatives au marché du travail (EMT).

6. Ontario

ONTARIO
Faits saillants

Marché du travail		
15 ans+	**2010-2011**	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
Occupant un emploi	6 646 100	138 300 ↑
Taux de chômage	8,4 %	0,7 ↓

Type de clients et répartition selon l'âge[1]		
Actifs	**Anciens**	**Non assurés**
36,9 % ↓	14,9 % ↑	48,2 % ↑
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
14,8 % ↑	74,8 % ↓	10,0 % ↑

Ratio intervention-client	
Ratio, 2010-2011	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
1,38	0,29 ↓

Interventions et dépenses Écart en %, 2009-2010 – 2010-2011		
	Prestations d'emploi	**Services d'aide à l'emploi (SAE)**
Nouvelles interventions[2]	2,3 % ↑	7,0 % ↓
Dépenses	30,9 % ↓	61,6 % ↑

Prestations d'emploi et mesures de soutien-SAE : Écart dans la proportion relative		
	Proportion relative, 2010-2011	**Écart en points de pourcentage, 2009-2010 – 2010-2011**
Prestations d'emploi	19,6 %	1,5 ↑
Mesures de soutien : SAE	80,4 %	1,5 ↓

Clients servis, 2010-2011		
Clients de l'a.-e.	**Clients non assurés**	**Échelle pancanadienne**
99 604 ↓	92 788 ↓	2 752 ↓

Affectation (milliers $)		
EDMT	**PAE**	**Total**
544 816	211 942	756 758

[1] La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

[2] Voir le texte sur la nouvelle méthode de l'Ontario.

Le marché du travail de l'Ontario s'est renforcé en 2010-2011, en raison des emplois créés à la fois dans les industries productrices de biens et celles des services et de la baisse du taux de chômage. Le niveau d'emploi s'est accru de 2,1 % dans la province, pour atteindre le nombre record de 6 646 100 emplois. La plupart des nouveaux emplois étaient à temps plein, tandis que l'emploi à temps partiel est demeuré relativement stable par rapport à l'exercice précédent. Le secteur de la production des biens a enregistré des gains considérables au niveau de l'emploi pour la première fois en six ans. Le nombre d'emplois total s'est élevé à 1 405 500 dans le secteur de la production des biens, ce qui représente une hausse de 2,8 %. Près des trois quarts des nouveaux emplois ont été créés dans le domaine de la construction. La hausse de l'emploi en Ontario a été assortie d'une baisse du taux de chômage, qui a reculé de 6,5 % (-42 200) en passant de 9,1 % en 2009-2010 à 8,4 %.

Le marché du travail de l'Ontario s'est amélioré en 2010-2011, car le niveau d'emploi était supérieur à ceux d'avant la récession. Cependant, la province avait toujours certaines difficultés à surmonter : un nombre appréciable de chômeurs, une population active vieillissante, des nouveaux arrivants confrontés à des obstacles, un faible taux d'activité chez les groupes sous-représentés et une pénurie de travailleurs. Pour l'exercice 2010-2011, l'Ontario avait fixé les priorités clés suivantes : préserver les emplois et en créer de nouveaux; offrir des initiatives favorisant la formation axée sur les compétences; investir dans l'alphabétisation et les compétences de base; et offrir des possibilités aux jeunes. L'amélioration du programme Deuxième carrière compte au nombre des mesures mises en place pour aider les travailleurs licenciés à acquérir les compétences nécessaires pour trouver un nouvel emploi dans un domaine où la demande est forte. La province a aussi contribué au Fonds pour les partenariats de formation dans le Nord, qui vient en aide aux Autochtones et aux Ontariens du nord de l'Ontario.

Le 1er août 2010, l'Ontario a lancé un nouveau modèle de services d'emploi et de formation portant le nom de Services d'emploi. Ce modèle a intégré les prestations d'emploi (subventions salariales ciblées) et les mesures de soutien (Service d'aide à l'emploi de l'Ontario) à l'ancien programme Connexion Emploi, ce qui a eu pour effet d'éliminer le double emploi et les lacunes dans les services offerts et d'améliorer la coordination entre les partenaires de services.

Le nouveau modèle des Services d'emploi constitue également un guichet unique pour la prestation des

services d'emploi, notamment : la recherche d'emploi, le jumelage travailleurs-emplois, le placement et les mesures incitatives; les services de maintien en emploi; les services d'orientation et d'information; ainsi que la planification et la coordination des services destinés aux clients. Les Services d'emploi offrent également un accès et une orientation vers d'autres programmes et services d'emploi de l'Ontario[19]. Le nouveau programme comporte des normes axées sur les résultats obtenus au niveau de l'emploi et de la formation.

À partir de 2009-2010, le gouvernement du Canada a investi 422,6 millions de dollars de plus sur deux ans afin de soutenir la prestation des programmes semblables aux PEMS. Grâce à ces fonds, l'Ontario s'est attaché à soutenir davantage la formation, principalement au moyen du programme Deuxième carrière. Au cours de la première année, une somme de 210,7 millions de dollars provenant des fonds du PAE a permis à la province de répondre à la demande accrue de formation axée sur les compétences.

Durant la deuxième année, l'Ontario a reçu 212,0 millions de dollars du PAE, ce qui a porté le total des dépenses à 756,8 millions de dollars. En tout, 192 392[20] clients ont participé aux PEMS, ce qui représente une hausse annuelle de 14,4 %. Ces personnes ont bénéficié de 265 967 interventions. Au cours de la deuxième année, l'Ontario a plutôt accordé de l'importance aux mesures de soutien.

6.1 Prestations d'emploi

En 2010-2011, 52 218 interventions liées aux prestations d'emploi ont été réalisées en Ontario, une augmentation de 2,3 % par rapport à 2009-2010. Trois des cinq catégories d'interventions ont enregistré une hausse, l'ATI venant en tête (+152,1 %), suivie des PCE (+27,6 %) et du volet apprentis du DC (+5,5 %). Des baisses ont été observées en ce qui a trait aux SSC (-33,8 %) et au volet régulier du DC (-8,3 %), qui comptait 28 287 interventions. Le nombre d'interventions réalisées dans le cadre de ces programmes était néanmoins supérieur de 85,9 % aux niveaux antérieurs à la récession, témoignant ainsi de l'engagement de l'Ontario à continuer d'investir dans la formation axée sur les compétences. Dans l'ensemble, les dépenses consacrées aux prestations d'emploi, qui se sont chiffrées à 341,1 millions de dollars, ont diminué de 30,9 % en raison de la baisse de 28,3 % des dépenses liées au volet régulier du DC. Malgré tout, les dépenses engagées au titre du Développement des compétences étaient plus élevées qu'avant la récession (+39,8 %). Le programme Objectif carrière de l'Ontario comprend le perfectionnement des compétences, ce qui reflète la demande émanant du marché du travail à l'échelon local et/ou provincial.

Ontario
Programmes semblables aux PEMS

Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales ciblées de l'Ontario
ATI	Prestations pour travail autonome en Ontario
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Ontario
DC	Développement des compétences/ Deuxième carrière - Ontario
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi de l'Ontario/Services d'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail de l'Ontario

6.2 Mesures de soutien : SAE

Dans l'ensemble, les clients ont bénéficié de 213 749 interventions dans le cadre des Services d'aide à l'emploi en 2010-2011. Les dépenses à ce titre ont augmenté de 61,6 %, pour atteindre 392,9 millions de dollars. Cette hausse dénote l'importance qu'attache l'Ontario aux services offerts aux clients par l'intermédiaire du modèle des Services d'emploi décrit précédemment.

6.3 Autres mesures de soutien : PMT

En Ontario, le total des dépenses consacrées aux PMT s'est élevé à 22,8 millions de dollars, en hausse de 85,0 % par rapport à l'année précédente. Grâce à cet accroissement substantiel du financement des PMT, les employeurs, les associations d'employés et d'employeurs, ainsi que les collectivités ont profité d'un soutien pour l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies visant à faciliter l'adaptation des travailleurs et à répondre à leurs besoins en matière de ressources humaines. Les fonds des PMT ont également servi à organiser des foires de l'emploi, à faire connaître les possibilités d'emploi et à établir un meilleur contact entre les employeurs et les travailleurs. À titre

[19] En adoptant un nouveau modèle de services d'emploi axés sur les résultats, l'Ontario a apporté des changements importants à son mode d'établissement de rapports. Dorénavant, une seule intervention en counselling individuel est consignée pour chaque client. En conséquence, les comparaisons d'une année à l'autre peuvent être trompeuses.

[20] Pendant la mise en œuvre du nouveau système d'information sur l'emploi de l'Ontario, en 2010-2011, une partie des données n'était pas disponible. Des estimations ont donc été fournies, à savoir 79 227 clients et 137 041 interventions.

d'exemple, un projet avec le Secrétariat de la construction de l'Ontario a mis en rapport des apprentis avec des employeurs du domaine de la construction.

6.4 Gestion fondée sur les résultats

En 2010-2011, l'Ontario avait terminé la mise en œuvre d'un nouveau modèle de services d'emploi, qui devait faire en sorte que les PEMS soient efficaces, efficientes et axées sur les clients. La province a aussi mis en application un système intégré de gestion de l'information afin d'assurer aux clients un service de haute qualité ainsi que de bons résultats. Ce système est essentiellement prévu pour la production de rapports, la mesure du rendement, le suivi et la planification opérationnelle.

Pour être en mesure d'évaluer le rendement de ses fournisseurs de services et de l'ensemble des programmes d'emploi, l'Ontario a établi sept mesures et normes essentielles constituant ses Normes de qualité de service. Celles-ci permettent à la province de surveiller le rendement de ses fournisseurs de services, en se fondant sur la qualité, l'efficacité et l'efficience du service à la clientèle. Dans le cadre de ce système de contrôle, chaque fournisseur de services est tenu par la province de fixer des cibles d'amélioration de façon permanente.

7. Manitoba

La situation du marché du travail au Manitoba a continué de s'affermir en 2010-2011. Stimulée par la croissance de l'emploi, la main-d'œuvre de la province a continué de s'élargir. L'emploi s'est accru de 6,2 % dans le secteur de la production des biens, et de 0,9 % dans le secteur des services. Un petit nombre d'industries du secteur de la production des biens ont signalé des gains importants au niveau de l'emploi, dont la construction (+10,5 %), les services publics (+9,2 %) et l'industrie de la fabrication (+8,2 %). L'agriculture, qui a connu un recul pour une troisième année consécutive (-5,0 %), était la seule industrie du secteur des biens à afficher une baisse en 2010-2011. Dans le secteur des services, les soins de santé et l'assistance sociale ont enregistré la plus forte hausse (+10,5 %), suivis des services professionnels, scientifiques et techniques (+8,3 %). Tous les autres secteurs sont demeurés relativement stables ou ont décliné. Le nombre de chômeurs n'a pas changé au cours de l'exercice, le taux de chômage s'établissant à 5,3 %.

MANITOBA
Faits saillants

Marché du travail		
15 ans+	**2010-2011**	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
Occupant un emploi	622 700	12 700 ↑
Taux de chômage	5,3 %	0,0 –

Type de clients et répartition selon l'âge[1]		
Actifs	**Anciens**	**Non assurés**
45,6 % ↓	11,7 % ↑	42,7 % ↑
Jeunes (15–24)	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
21,4 % ↑	70,8 % ↑	7,2 % ↓

Ratio intervention-client	
Ratio, 2010-2011	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
1,54	0,11 ↑

Interventions et dépenses Écart en %, 2009-2010 – 2010-2011		
	Prestations d'emploi	**Services d'aide à l'emploi (SAE)**
Nouvelles interventions	1,8 % ↑	12,8 % ↑
Dépenses	2,0 % ↓	7,0 % ↑

Prestations d'emploi et mesures de soutien-SAE : Écart dans la proportion relative		
	Proportion relative, 2010-2011	**Écart en points de pourcentage, 2009-2010 – 2010-2011**
Prestations d'emploi	17,4 %	1,5 ↑
Mesures de soutien : SAE	82,6 %	1,5 ↓

Clients servis, 2010-2011		
Clients de l'a.-e.	**Clients non assurés**	**Échelle pancanadienne**
18 985 ↓	14 153 ↑	2 455 ↓

Affectation (milliers $)		
EDMT	**PAE**	**Total**
45 319	11 532	56 851

[1] La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

La récente récession a fait en sorte que les travailleurs touchés nécessitaient un soutien immédiat afin de conserver leur emploi et de se préparer à de nouvelles perspectives de travail. De plus, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences ainsi que le vieillissement de la population active constituaient toujours des difficultés importantes à surmonter dans l'ensemble du Manitoba. La

province comptait aider le plus efficacement possible les travailleurs déplacés à retrouver un emploi, de manière à optimiser l'offre de travailleurs. La province a en outre encouragé les membres des groupes sous-représentés à être actifs sur le marché du travail, et elle a soutenu le perfectionnement des compétences pour satisfaire aux exigences d'une main-d'œuvre qualifiée. D'autres priorités ont aussi été établies, notamment : intégrer les nouveaux arrivants au marché du travail, pallier les pénuries de travailleurs qualifiés et accroître la capacité des collectivités du Nord au Manitoba.

En 2009-2010 et en 2010-2011, le gouvernement du Canada a investi 23,1 millions de plus afin de soutenir les programmes relevant de l'EDMT. Comparativement à 2007-2008, le nombre moyen de clients et d'interventions a augmenté, de 23,7 % et de 32,2 % respectivement.

En 2010-2011, les dépenses totales s'élevaient à 56,9 millions de dollars, ce qui comprenait 11,5 millions de dollars provenant des fonds du PAE. Le nombre de clients servis et le nombre d'interventions offertes ont atteint des sommets sans précédent, avec 33 138 clients (+2,8 %) et 50 880 interventions (+10,8 %) respectivement.

7.1 Prestations d'emploi

La province a offert 8 830 interventions liées aux prestations d'emploi en 2010-2011, une augmentation de 1,8 % par rapport à l'année précédente. Le volet régulier du DC comptait pour 88,5 % de cette hausse, tandis que le volet apprentis, pour sa part, a continué sa montée pour une septième année consécutive. Les hausses qu'ont connues les volets régulier (+3,3 %) et apprentis du DC (+2,1 %) démontrent que le développement des compétences des travailleurs touchés et d'autres groupes sous-représentés constitue une priorité pour la province. La reprise de l'économie s'est traduite par un recours moins fréquent aux PCE (-23,0 %) et aux SSC (-5,5 %). Les dépenses au titre des prestations d'emploi ont diminué de 2,0 %, pour s'établir à 42,1 millions de dollars, ce qui représente une baisse par rapport aux 42,9 millions de dollars déboursés l'année précédente.

7.2 Mesures de soutien : SAE

Dans l'ensemble, 42 050 interventions ont été réalisées dans le cadre des services d'aide à l'emploi, une augmentation de 12,8 % par rapport à l'exercice précédent. Les services d'emploi (+20,6 %) ainsi que le counselling individuel (+7,9 %) ont enregistré des hausses, ce qui dénote la très grande importance accordée à la prestation de services spécialisés afin de répondre aux besoins variés des chômeurs. Les dépenses engagées au titre des SAE se sont chiffrées à 9,4 millions de dollars, en hausse de 7,0 % par rapport à l'année précédente.

Manitoba
Programmes semblables aux PEMS

Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales
ATI	Aide au travail indépendant
PCE	Partenariats pour l'emploi
DC	Développement des compétences
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail
R et I	Recherche et Innovation

7.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses que le Manitoba a consacrées aux PMT et à la R et I se sont élevées à 5,4 millions de dollars, ce qui représente une diminution de 5,7 %. Les PMT ont permis de réaliser des activités en lien avec le développement du marché du travail et de se pencher sur les questions relatives à l'adaptation de la main-d'œuvre, afin d'aider les chômeurs et les personnes susceptibles de perdre leur emploi à obtenir un emploi durable ou à le conserver.

7.4 Gestion fondée sur les résultats

Pour donner suite à sa priorité qui consistait à intégrer les nouveaux arrivants à la population active, le Manitoba a soutenu le projet Partenariats favorisant les programmes d'insertion au marché de l'emploi dans les établissements postsecondaires du Manitoba, en collaboration avec le gouvernement fédéral, afin de concevoir et de mettre en application un modèle pour les travailleurs formés à l'étranger. Le Manitoba a fourni des services d'évaluation et un soutien financier pour aider les nouveaux arrivants qui ont pris part aux programmes. Ces programmes ont permis de combler les lacunes d'immigrants qualifiés dans un domaine très en demande, qui ne pouvaient occuper un poste semblable à leur ancien emploi parce qu'ils ne répondaient pas aux exigences ou aux normes de pratique du Manitoba.

8. Saskatchewan

SASKATCHEWAN
Faits saillants

Marché du travail		
15 ans+	**2010-2011**	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
Occupant un emploi	524 800	4 500 ⬆
Taux de chômage	5,3 %	0,5 ⬆

Type de clients et répartition selon l'âge[1]		
Actifs	**Anciens**	**Non assurés**
77,4 % ⬇	18,4 % ⬆	4,3 % ⬇
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
16,9 % ⬆	76,3 % ⬆	6,6 % ⬆

Ratio intervention-client	
Ratio, 2010-2011	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
1,31	0,17 ⬇

Interventions et dépenses Écart en %, 2009-2010 – 2010-2011		
	Prestations d'emploi	**Services d'aide à l'emploi (SAE)**
Nouvelles interventions	3,7 % ⬇	30,7 % ⬇
Dépenses	7,8 % ⬇	43,8 % ⬆

Prestations d'emploi et mesures de soutien-SAE : Écart dans la proportion relative		
	Proportion relative, 2010-2011	**Écart en points de pourcentage, 2009-2010 – 2010-2011**
Prestations d'emploi	50,6 %	8,2 ⬆
Mesures de soutien : SAE	49,4 %	8,2 ⬇

Clients servis, 2010-2011		
Clients de l'a.-e.	**Clients non assurés**	**Échelle pancanadienne**
12 885 ⬇	577 ⬇	943 ⬇

Affectation (milliers $)		
EDMT	**PAE**	**Total**
38 133	8 617	46 750

[1] La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

En Saskatchewan, la situation du marché du travail a continué de s'améliorer en 2010-2011. Pour une sixième année consécutive, l'emploi a connu une légère augmentation avec la création de 4 500 (+0,9 %) emplois à temps plein. Ces gains, qui se sont répartis également entre les industries productrices de biens et celles des services, étaient les plus élevés dans les industries de la fabrication (+6,7 %) et de la construction (+4,4 %) pour ce qui est du secteur des biens, alors que l'industrie des finances et de l'assurance et celle des services immobiliers et de la location à bail (+5,1 %) affichaient la hausse la plus marquée dans le secteur des services. Cependant, le nombre de chômeurs a augmenté de 3 100 (+11,7 %), soit plus rapidement que l'emploi. Par conséquent, le taux de chômage dans la province est passé de 4,8 % en 2009-2010 à 5,3 %, ce qui représentait un taux sans précédent en sept ans.

Même si elle a connu des retombées économiques positives, la Saskatchewan éprouvait toujours des problèmes au niveau de l'emploi. Le plus important était la baisse du nombre de travailleurs parmi les membres des Premières nations et des Métis ainsi que chez les jeunes, car ces personnes demeuraient confrontées à des obstacles à l'emploi, tandis que les entreprises souffraient d'une grave pénurie de main-d'œuvre. En vue de répondre à la demande actuelle et future sur le marché du travail, le plan de l'EDMT de la Saskatchewan pour 2010-2011 comportait deux stratégies importantes. En premier lieu, la province entendait se doter d'une main-d'œuvre qualifiée en enrichissant les programmes et en offrant de la formation axée sur les compétences. Deuxièmement, elle visait à accroître le niveau de scolarité postsecondaire chez les Premières nations et les Métis ainsi que leur taux d'activité sur le marché du travail.

Au cours de 2009-2010 et de 2010-2011, le gouvernement du Canada a investi 17,9 millions de dollars provenant des fonds du PAE à l'appui des programmes relevant de l'EDMT en Saskatchewan. Ainsi, le nombre moyen de participants aux PEMS a grimpé de 45,7 % comparativement aux niveaux antérieurs à la récession, et le nombre moyen d'interventions, qui a atteint un point culminant la première année, s'est accru de 59,5 % pendant ces deux exercices.

En 2010-2011, les dépenses de la province engagées au titre des programmes relevant de l'EDMT ont totalisé 46,8 millions de dollars, ce qui

comprenait une somme de 8,6 millions de dollars provenant des fonds du PAE. Le nombre de clients qui ont bénéficié de services a diminué de 8,5 % pour s'établir à 13 462 participants, tandis que le nombre d'interventions a fléchi de 19,2 % pour passer à 17 574. Lorsque les possibilités d'emploi ont augmenté en nombre, les clients aptes au travail ont choisi de réintégrer rapidement le marché du travail plutôt que de prendre part à un programme d'emploi. Même si le taux de participation a décliné par rapport à l'année précédente, il était tout de même de 42,5 % supérieur aux niveaux d'avant la récession.

8.1 Prestations d'emploi

En Saskatchewan, le nombre de nouvelles interventions offertes au titre des prestations d'emploi a diminué de 3,7 %, pour s'établir à 8 896 interventions. Celles-ci ont été moins nombreuses dans le cas de l'ATI (-25,1 %) et du volet régulier du DC (-20,3 %), mais la proportion des interventions liées aux SSC est pratiquement demeurée la même (-0,5 %). La croissance soutenue de l'économie de la province a permis aux travailleurs possédant des compétences recherchées de réintégrer la population active. Le volet apprentis du DC était le seul type de prestations d'emploi à afficher une hausse appréciable du taux de participation (+3,0 %), ce qui confirme que l'économie de la Saskatchewan était à la hausse et que la demande d'apprentis était constante. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont diminué de 7,8 %, pour se chiffrer à 36,1 millions de dollars en 2010-2011.

Saskatchewan Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Job Start/Future Skills
ATI	Programme d'aide au travail indépendant
PCE	Programmes d'emploi
DC	Prestation de formation professionnelle Allocation provinciale de formation
Mesures de soutien	
SAE	Programme d'intégration au travail Services d'emploi et de développement professionnel
PMT	Partenariats sectoriels Partenariats de planification régionale

8.2 Mesures de soutien : SAE

En tout, 8 678 interventions liées aux SAE ont été offertes dans la province, en baisse de 30,7 % par rapport à l'année précédente. Les trois catégories de SAE ont connu une réduction considérable du nombre d'interventions, à savoir les services d'emploi (-72,2 %), les services de groupe (-17,5 %) et le counselling individuel (-3,7 %). Ce déclin indique que l'économie de la Saskatchewan a connu une remontée au fil des mois durant l'exercice. Même si le nombre d'interventions a diminué sur 12 mois, il était tout de même de 44,8 % plus élevé qu'avant la récession. Les dépenses consacrées aux SAE se sont élevées à 6,9 millions de dollars, une augmentation de 43,8 % par rapport à l'exercice précédent. Cette hausse tient au fait que la province ciblait les personnes confrontées à de multiples obstacles à l'emploi, qui nécessitaient des interventions plus coûteuses.

8.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Le total des dépenses engagées au titre des PMTs et de la R et I n'a pas changé (3,8 millions de dollars). La province a employé les fonds des PMT pour faciliter les projets entre l'industrie et le gouvernement et pour appuyer le développement de la main-d'œuvre dans les secteurs en croissance de l'économie. Des organismes, comme l'Association de la construction de la Saskatchewan, ont utilisé cette mesure de soutien de manière proactive pour tenter de répondre aux besoins actuels et futurs en matière de ressources humaines. Dans ce cas particulier, le financement visait à promouvoir la formation et le choix d'une carrière dans un métier lié au secteur de la construction. Ces programmes ont aidé des Autochtones, des femmes, des personnes handicapées et des jeunes à entamer une carrière dans ce domaine. Les stages d'été, notamment, se sont révélés une manière idéale d'offrir aux jeunes l'occasion de travailler et d'acquérir de l'expérience dans un métier de la construction dans le cadre d'un emploi estival.

8.4 Gestion fondée sur les résultats

La Saskatchewan gère ses programmes semblables aux PEMS au moyen d'un ensemble de programmes et de services coordonnés, afin de répondre aux divers besoins des particuliers, des collectivités, des employeurs et de l'économie. L'approche de la province se veut plus intégrative pour favoriser la promotion active de la formation, la collaboration des dirigeants des Premières nations et des Métis, l'accroissement des occasions de formation et l'amélioration des programmes de counselling et de transition.

9. Alberta

ALBERTA
Faits saillants

Marché du travail		
15 ans+	**2010-2011**	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
Occupant un emploi	2 032 200	18 400 ⬆
Taux de chômage	6,2 %	0,7 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge[1]		
Actifs	**Anciens**	**Non assurés**
34,0 % ⬇	15,8 % ⬆	50,2 % ⬆
Jeunes (15–24)	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
24,3 % ⬆	65,9 % ⬇	7,9 % ⬆

Ratio intervention-client	
Ratio, 2010-2011	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
2,32	0,05 ⬇

Interventions et dépenses Écart en %, 2009-2010 – 2010-2011		
	Prestations d'emploi	**Services d'aide à l'emploi (SAE)**
Nouvelles interventions	12,8 % ⬆	9,3 % ⬇
Dépenses	16,3 % ⬇	7,6 % ⬇

Prestations d'emploi et mesures de soutien-SAE : Écart dans la proportion relative		
	Proportion relative, 2010-2011	**Écart en points de pourcentage, 2009-2010 – 2010-2011**
Prestations d'emploi	7,2 %	0,3 ⬇
Mesures de soutien : SAE	92,8 %	0,3 ⬆

Clients servis, 2010-2011		
Clients de l'a.-e.	**Clients non assurés**	**Échelle pancanadienne**
71 600 ⬇	72 284 ⬇	1 690 ⬇

Affectation (milliers $)		
EDMT	**PAE**	**Total**
104 062	47 469	151 531

[1] La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

La situation du marché du travail est demeurée relativement stable en Alberta en 2010-2011. Le nombre d'emplois dans la province a augmenté de 18 400, pour atteindre 2 032 200 emplois. Les industries de services y ont régressé pour la première fois depuis 1992-1993, alors qu'elles ont déjà été au cœur de la croissance de l'emploi. Dans le secteur de la production des biens, l'emploi a augmenté de 4,6 % (+24 300), principalement dans les industries de la fabrication (+9,0 %) et de la construction (+6,1 %). Ces gains ont plus que compensé les pertes essuyées par les industries de services. Puisque l'emploi a augmenté davantage que le chômage, le taux de chômage annuel dans la province est passé de 6,9 % en 2009-2010 à 6,2 %.

Outre les signes de reprise que montrait le marché du travail, l'Alberta prévoyait des pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans certains secteurs. Afin de surmonter ces défis, la province a établi quatre priorités stratégiques. Tout d'abord, la province entendait offrir des programmes et des services d'emploi et de formation afin d'intégrer les Albertains à la population active. La deuxième priorité était d'aider les immigrants à accéder au marché du travail en reconnaissant les qualifications et les titres compétences conférés à l'étranger. Troisièmement, la province voulait s'assurer que les travailleurs albertains puissent perfectionner leurs compétences grâce à des partenariats conclus avec l'industrie et des employeurs. Enfin, l'Alberta comptait appuyer la planification, la prestation et la gestion des programmes, y compris la conception des systèmes et les évaluations.

Au cours de 2009-2010 et de 2010-2011, le gouvernement du Canada a affecté une somme de 81,7 millions de dollars provenant des fonds du PAE au soutien des programmes offerts en Alberta en vertu de l'EDMT. Le nombre de clients additionnels qui ont bénéficié de ce financement supplémentaire a augmenté de 30,8 % par rapport à 2007-2008, et les interventions ont grimpé de 78,6 % durant la même période. Le taux de participation a atteint un sommet au cours de la première année de financement du PAE, avec un nombre record de clients servis et d'interventions réalisées.

Les dépenses totales en 2010-2011, qui comprenaient 47,5 millions de dollars en fonds du PAE, ont augmenté de 9,1 % pour se chiffrer à 151,5 millions de dollars. Un total de 143 932 clients ont participé aux programmes semblables aux PEMS, ce qui représente un déclin de 7,6 % par rapport à l'année précédente. Ces clients ont bénéficié de 334 093 interventions,

une diminution de 9,5 % sur 12 mois. La hausse s'explique en partie par le nombre accru d'anciens prestataires par rapport à l'exercice précédent, ce qui a donné lieu à des coûts plus élevés pour les clients. Le nombre de clients servis et d'interventions était supérieur aux niveaux d'avant la récession, de 25,6 % et de 69,7 %, respectivement.

9.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions réalisées au titre des prestations d'emploi s'élevait à 24 023 en 2010-2011, ce qui représente une baisse de 12,8 %. La mise en application d'un nouveau système de paiement pour les apprenants, le 1er août 2010, a permis à la province de l'Alberta de fusionner les règles et les critères d'admissibilité relatifs aux apprenants. De même, les clients assurés qui ont pris part aux activités de formation ont bénéficié d'une nouvelle exonération ou d'une hausse du plafond d'exonération, qui s'est traduite par une augmentation du coût par client. Par ailleurs, la province a vu grimper le nombre d'anciens prestataires qui ont accédé aux prestations d'emploi (+19,1 %), ce qui a eu pour effet d'augmenter le coût par client puisque ces prestataires ne recevaient qu'un soutien en vertu de la partie II de l'assurance-emploi. Ces personnes ont souvent besoin d'interventions plus intensives en raison de leur faible attachement au marché du travail.

Lorsque les possibilités d'emploi se sont faites plus nombreuses, les employeurs ont tiré parti des SSC, de sorte que le nombre d'interventions a augmenté de 22,1 %. Parallèlement, les personnes prêtes à travailler sont retournées à la vie active au lieu de participer à un programme d'emploi. En conséquence, toutes les autres prestations d'emploi ont connu un déclin, à commencer par l'ATI (-18,6 %), suivie du volet régulier du DC (-18,5 %), du volet apprentis du DC (-11,9 %) et des PCE (-5,9 %). Le nombre d'interventions liées aux PCE a diminué chaque année depuis 2007-2008. Malgré cette baisse, les dépenses consacrées aux prestations d'emploi ont augmenté de 16,3 %, pour s'établir à 114,4 millions de dollars en 2010-2011.

9.2 Mesures de soutien : SAE

L'Alberta a réalisé 310 070 interventions liées aux SAE en 2010-2011. Il s'agit d'un recul de 9,3 % par rapport à l'année précédente. Lorsque l'économie a redémarré, un plus grand nombre de personnes ont pu reprendre le travail sans l'aide des services d'emploi. Les dépenses au titre des SAE ont diminué de 7,6 %, pour se chiffrer à 36,2 millions de dollars. L'amélioration de l'économie a fait en sorte qu'un plus grand nombre de personnes occupaient un emploi en 2010-2011, et que ces travailleurs avaient moins besoin de services d'information sur la carrière et l'emploi par rapport aux deux années précédentes.

Alberta
Programmes semblables aux PEMS

Prestations d'emploi	
SSC	Formation en milieu de travail
ATI	Aide au travail indépendant
PCE	Formation intégrée
DC	Occupational Training Work Foundations
Mesures de soutien	
SAE	Information sur les carrières
PMT	Workforce Partnerships

9.3 Autres mesures de soutien : PMT

En 2010-2011, les dépenses que l'Alberta a consacrées aux PMT ont diminué de 27,9 %, pour se chiffrer à 966 000 dollars. La province a employé les fonds des PMT pour recueillir de l'information sur le marché du travail et la promouvoir; faciliter la planification et l'adaptation de la main-d'œuvre; et favoriser la participation de l'industrie et des collectivités ainsi que le renforcement des capacités communautaires en vue de régler les problèmes du marché du travail.

En 2010-2011, le budget global des PMT a été légèrement réduit par rapport à l'année précédente. De plus, la baisse des dépenses est en partie attribuable à divers facteurs, dont la durée des contrats et l'augmentation des autres contrats provinciaux qui ne relevaient pas des PMT. Comme ces derniers sont fondés sur des partenariats, les projets varient en fonction des besoins régionaux.

9.4 Gestion fondée sur les résultats

En 2010-2011, l'Alberta a mis en œuvre un plan d'évaluation comprenant un examen systématique de tous les programmes et services d'emploi de la province, y compris ceux qui sont financés en vertu de l'EDMT. L'analyse des résultats de l'évaluation a donné lieu à des révisions de programme, le cas échéant. Des recherches ont aussi été effectuées en vue de déterminer les pratiques exemplaires et d'appuyer l'examen et les révisions des politiques et des programmes. L'Alberta rend compte publiquement des résultats qu'obtiennent les clients par le biais du rapport de progrès annuel de la province, intitulé Measuring Up.

10. Colombie-Britannique

COLOMBIE-BRITANNIQUE
Faits saillants

Marché du travail		
15 ans+	**2010-2011**	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
Occupant un emploi	2 260 100	34 700 ↑
Taux de chômage	7,7 %	0,2 ↓

Type de clients et répartition selon l'âge[1]		
Actifs	**Anciens**	**Non assurés**
48,2 % ↓	15,8 % ↑	36,0 % ↑
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
18,8 % ↑	67,7 % ↓	10,4 % ↑

Ratio intervention-client	
Ratio, 2010-2011	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
1,59	0,02 ↑

Interventions et dépenses Écart en %, 2009-2010 – 2010-2011		
	Prestations d'emploi	**Services d'aide à l'emploi (SAE)**
Nouvelles interventions	21,3 % ↓	3,5 % ↓
Dépenses	7,9 % ↓	2,1 % ↑

Prestations d'emploi et mesures de soutien-SAE : Écart dans la proportion relative		
	Proportion relative, 2010-2011	**Écart en points de pourcentage, 2009-2010 – 2010-2011**
Prestations d'emploi	13,2 %	2,5 ↓
Mesures de soutien : SAE	86,8 %	2,5 ↑

Clients servis, 2010-2011		
Clients de l'a.-e.	**Clients non assurés**	**Échelle pancanadienne**
68 261 ↓	38 415 ↑	3 133 ↓

Affectation (milliers $)		
EDMT	**PAE**	**Total**
278 262	62 859	341 121

[1] La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

Le marché du travail était plus robuste en Colombie-Britannique en 2010-2011. Le nombre d'emplois s'est accru de 34 700, dépassant ainsi le sommet atteint en 2008-2009. Presque toutes les industries du secteur de la production des biens et du secteur des services affichaient une augmentation à ce chapitre. Après avoir connu une baisse pendant quatre années, l'industrie de la fabrication a enregistré une augmentation de 5,2 %. Par ailleurs, les services professionnels, scientifiques et techniques ont atteint un sommet avec 15 200 travailleurs de plus. La diminution du nombre de chômeurs a été moins marquée au cours de cette période (-1 600), de sorte que le taux de chômage en Colombie-Britannique est passé de 7,9 % en 2009-2010 à 7,7 %.

Le marché du travail de la province a été le témoin de plusieurs changements en 2010-2011, notamment le vieillissement de la population active et un faible taux de natalité, le passage d'une économie basée sur les ressources à une économie axée sur le savoir et les services, ainsi qu'une pénurie de travailleurs. Pour affronter ces défis, la province a établi les priorités suivantes pour 2010-2011 : se doter de travailleurs qualifiés pour répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail; faciliter l'accès des groupes sous-représentés aux programmes relatifs à l'emploi et au marché du travail; offrir aux employeurs des moyens novateurs de façon à ce qu'ils puissent satisfaire leurs besoins de main-d'œuvre; et continuer d'améliorer le service d'information sur le marché du travail.

Au cours des deux dernières années, le gouvernement du Canada a affecté une somme de 115,2 millions de dollars à même les fonds du PAE pour soutenir les programmes relevant de l'EDMT qui sont offerts en Colombie-Britannique. Grâce à ce financement, le nombre moyen de clients qui ont pris part aux PEMS a augmenté de 35,2 % comparativement aux niveaux antérieurs à la récession, et le nombre d'interventions s'est accru de 44,9 %.

En 2010-2011, les dépenses consacrées à la prestation de programmes semblables aux PEMS ont atteint 321,3 millions de dollars, ce qui comprend 43,2 millions de dollars en fonds du PAE. Un marché du travail provincial beaucoup plus dynamique, le rendement accru des services offerts par suite des efforts de transformation de la province,

ainsi que la hausse sans précédent de 12,7 % du nombre d'anciens prestataires ont entraîné une baisse de 7,0 % du nombre total de clients servis, qui est passé à 106 676. De même, le nombre d'interventions offertes a glissé à 169 113, une baisse de 6,3 %. Étant donné que les anciens prestataires qui prennent part aux interventions semblables aux PEMS ne bénéficient que de la partie II de l'assurance-emploi, ils mobilisent habituellement beaucoup plus de ressources pour être en mesure de reprendre le travail.

10.1 Prestations d'emploi

Vu l'amélioration du marché du travail en Colombie-Britannique, le nombre d'interventions offertes en lien avec les prestations d'emploi est revenu au niveau d'avant la récession. En 2010-2011, 22 286 interventions ont été réalisées, ce qui représente une diminution de 21,3 %. Toutes les catégories de prestations d'emploi ont connu une baisse du taux de participation. Les PCE sont ceux qui ont décliné le plus (-43,7 %), suivis du volet régulier du DC (-31,3 %), des SSC (-27,9 %), de l'ATI (-17,5 %), puis du volet apprentis du DC (-12,2 %). Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont diminué de 7,9 %, pour se chiffrer à 186,7 millions de dollars.

Colombie-Britannique Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales ciblées
ATI	Aide au travail indépendant
PCE	Partenariats pour la création d'emplois
DC	Prestations d'emploi pour le développement des compétences
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur

10.2 Mesures de soutien : SAE

De façon globale, le nombre d'interventions réalisées dans le cadre des SAE s'est élevé à 146 827, en baisse de 3,5 %. L'objectif des SAE est d'offrir des services d'emploi qui aident les clients à retourner sur le marché du travail le plus rapidement possible. Tout comme les prestations d'emploi, tous les types de SAE ont subi une diminution du taux de participation aux interventions. Les services de groupe affichaient la plus forte baisse (-34,9 %), suivis des services d'emploi (-4,0 %) et du counselling individuel (-3,1 %). Les dépenses consacrées aux services d'aide à l'emploi ont augmenté de 2,1 %, pour se chiffrer à 130,0 millions de dollars.

10.3 Autres mesures de soutien : PMT

En 2010-2011, les dépenses totales engagées au titre des PMT se sont élevées à 4,6 millions de dollars en Colombie-Britannique, ce qui constitue une hausse considérable par rapport à l'année précédente (+59,4 %). Le financement affecté aux PMT a servi à améliorer les programmes d'emploi pour aider davantage les clients dans des secteurs en croissance reconnus. La province a aussi travaillé avec des intervenants à la mise sur pied de projets de PMT à l'échelon local. De façon plus particulière, la province a collaboré activement avec les secteurs pour s'assurer que des projets en chantier dans le cadre des PMT viendraient appuyer le Plan d'emploi qui a été lancé au début de 2011–2012.

10.4 Gestion fondée sur les résultats

En 2010-2011, la Colombie-Britannique a passé en revue son programme d'aide au travail indépendant, afin de renforcer la gestion budgétaire et l'uniformité du programme dans l'ensemble de la province. Cet exercice lui a permis de fixer une allocation de subsistance standard et un temps limite pour la durée des contrats relatifs à l'ATI.

De plus, en juin 2010, la province a mis en application la nouvelle Mesure du panier de consommation (MPC) pour aider le personnel à déterminer, au moyen de chiffres réels et de données objectives, le soutien financier que devraient recevoir les personnes bénéficiant d'une aide dans le cadre du Développement des compétences.

11. Territoires du Nord-Ouest

TERRITOIRES DU NORD-OUEST
Faits saillants

Marché du travail		
15 ans+	**2010-2011**	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
Occupant un emploi	22 000	900 ⬆
Taux de chômage	7,1 %	0,0 –

Type de clients et répartition selon l'âge[1]		
Actifs	**Anciens**	**Non assurés**
44,2 % ⬇	14,3 % ⬆	41,5 % ⬆
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
33,1 % ⬆	62,6 % ⬇	4,3 % –

Ratio intervention-client	
Ratio, 2010-2011	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
1,39	0,06 ⬇

Interventions et dépenses Écart en %, 2009-2010 – 2010-2011		
	Prestations d'emploi	**Services d'aide à l'emploi (SAE)**
Nouvelles interventions	9,8 % ⬇	7,1 % ⬇
Dépenses	14,3 % ⬇	26,8 % ⬆

Prestations d'emploi et mesures de soutien-SAE : Écart dans la proportion relative		
	Proportion relative, 2010-2011	**Écart en points de pourcentage, 2009-2010 – 2010-2011**
Prestations d'emploi	34,1 %	0,7 ⬇
Mesures de soutien : SAE	65,9 %	0,7 ⬆

Clients servis, 2010-2011		
Clients de l'a.-e.	**Clients non assurés**	**Échelle pancanadienne**
547 ⬇	388 ⬆	106 ⬇

Affectation (milliers $)		
EDMT	**PAE**	**Total**
3 241	514	3 755

[1] La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

L'amélioration du marché du travail dans les Territoires du Nord-Ouest est attribuable à la création de nouveaux emplois. Le nombre d'emplois est passé à 22 000, en hausse de 4,5 %, alors que le nombre de chômeurs s'est accru au même rythme (+4,7 %), pour s'établir à 1 700. Par conséquent, le taux de chômage est demeuré stable par rapport à l'année précédente, à 7,1 %.

Même si les Territoires du Nord-Ouest ont été touchés par le ralentissement de l'économie mondiale, sa population active est demeurée passablement forte. Les territoires étaient néanmoins confrontés à de graves difficultés sur le plan de la main-d'œuvre, notamment : une pénurie de travailleurs, un faible taux d'activité sur le marché du travail et un manque de programmes destinés aux groupes sous-représentés. De manière à combler ces lacunes, les territoires ont mis l'accent sur les priorités suivantes pour 2010-2011 : offrir une formation axée sur les compétences pour les métiers spécialisés; renforcer les capacités au moyen de partenariats communautaires et de la SFCEA; apporter des améliorations au site Web **www.jobsnorth.ca**; et veiller au maintien des ressources et de l'information.

Le gouvernement du Canada a investi 957 000 dollars de plus sur une période de deux ans, qui a pris fin en 2010-2011, pour soutenir les programmes relevant de l'EDMT dans les territoires. Le nombre moyen de nouveaux clients qui ont reçu des services grâce au financement du PAE était de 58,7 % plus élevé qu'en 2007-2008, et le nombre moyen d'interventions a aussi fait un bond énorme (50,7 %).

Les dépenses totales, comprenant les 514 000 dollars provenant des fonds du PAE pour un total de 3,3 millions de dollars, ont décliné de 4,4 % en 2010-2011. Le nombre de clients servis a diminué de 4,2 % sur 12 mois pour passer à 935, et les clients ont participé à 1 297 interventions, soit 8,0 % de moins qu'en 2009-2010.

11.1 Prestations d'emploi

De façon générale, les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont considérablement diminué (-14,3 %), pour s'établir à 2,1 millions de dollars en 2010-2011. Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi s'est donc abaissé de 9,8 %, pour passer à 442 interventions. Tous les types de prestations d'emploi affichaient un recul, à l'exception du volet apprentis du DC (+7,9 %), qui regroupait de nouveau la majorité des interventions réalisées au titre des prestations d'emploi. Les SSC, l'ATI et le volet régulier du DC ont enregistré une baisse, de 29,2 %, 28,6 % et 13,0 %, respectivement.

Territoires du Nord-Ouest Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Formation en cours d'emploi Formation d'apprenti en milieu de travail Programme d'emploi pour les jeunes
ATI	Option du travail autonome
DC	Acquisition de compétences essentielles-apprentissage
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi Service de développement professionnel
PMT	Partenariats du marché du travail

11.2 Mesures de soutien : SAE

En 2010-2011, 855 interventions ont été offertes dans le cadre des SAE, en baisse de 7,1 % par rapport à l'exercice précédent. Malgré ce déclin sur 12 mois, le taux de participation aux SAE était de 76,8 % supérieur à celui de 2007-2008. Les dépenses consacrées aux SAE ont totalisé 957 000 dollars, ce qui représente une hausse de 26,8 %. Cette augmentation s'explique par le lancement de plusieurs nouvelles initiatives visant à élargir la prestation des services d'emploi aux diverses régions des Territoires du Nord-Ouest.

11.3 Autres mesures de soutien : PMT

Les dépenses totales des Territoires du Nord-Ouest au titre des PMT se sont chiffrées à 243 000 dollars, en baisse de 1,2 % par rapport à l'année précédente. Les fonds des PMT ont aidé la bande des Dénés de Nahanni Butte à réaliser un sondage relatif au développement des ressources humaines et au développement économique communautaire. Les données recueillies ont servi de point de départ aux discussions entre la bande des Dénés de Nahanni Butte, la Canadian Zinc et les organismes de réglementation concernant la mise en place de mesures d'atténuation socioéconomiques convenables.

11.4 Gestion fondée sur les résultats

Les Territoires du Nord-Ouest ont amélioré les programmes et donné suite aux priorités en établissant des Partenariats régionaux de formation, afin de garantir la participation de ses cinq régions. Ces partenariats font en sorte que l'ensemble des parties collaborent à l'élaboration de programmes adaptés aux besoins de chacune des régions.

Les Territoires du Nord-Ouest ont aussi eu recours à un processus de consultation en vue d'élaborer un cadre détaillé pour le développement de la main-d'œuvre, tout en facilitant l'accès aux fonds des PMT.

12. Yukon

YUKON
Faits saillants

Marché du travail		
15 ans+	**2010-2011**	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
Occupant un emploi	18 100	1 100 ⬆
Taux de chômage	6,0 %	1,9 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge[1]		
Actifs	**Anciens**	**Non assurés**
55,5 % ⬇	10,7 % ⬇	33,8 % ⬆
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
24,9 % ⬆	63,5 % ⬇	7,9 % ⬇

Ratio intervention-client	
Ratio, 2010-2011	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
1,07	0,01 ⬇

Interventions et dépenses Écart en %, 2009-2010 – 2010-2011		
	Prestations d'emploi	**Services d'aide à l'emploi (SAE)**
Nouvelles interventions	6,5 % ⬇	22,7 % ⬇
Dépenses	10,9 % ⬇	1,3 % ⬇

Prestations d'emploi et mesures de soutien-SAE : Écart dans la proportion relative		
	Proportion relative, 2010-2011	**Écart en points de pourcentage, 2009-2010 – 2010-2011**
Prestations d'emploi	43,5 %	4,6 ⬆
Mesures de soutien : SAE	56,5 %	4,6 ⬇

Clients servis, 2010-2011		
Clients de l'a.-e.	**Clients non assurés**	**Échelle pancanadienne**
345 ⬇	176 ⬇	161 ⬇

Affectation (milliers $)		
EDMT	**PAE**	**Total**
3 589	418	4 007

[1] La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

Le Yukon a vu la création de 1 100 emplois en 2010-2011 par rapport à la période de référence précédente, il s'agit d'une augmentation de 6,1 %, qui a porté à 18 100 le nombre d'emplois. Parallèlement, le chômage a reculé de 20,7 %, de sorte qu'on dénombrait 1 200 chômeurs. Ainsi, le taux de chômage est passé de 7,8 % en 2009-2010 à 6,0 %, ce qui témoigne d'un marché du travail beaucoup plus vigoureux.

Comme le marché du travail a continué à évoluer et à prendre de l'expansion, le Yukon s'est retrouvé aux prises avec des problèmes, comme le vieillissement de la population active, des pénuries de compétences et un manque de travailleurs pour doter les postes vacants. Pour surmonter ces difficultés, le Yukon a misé sur la formation axée sur les compétences en 2010-2011, principalement par le biais de son programme de formation en apprentissage. Le Yukon est aussi venu en aide aux groupes sous-représentés, a encouragé les employeurs à faire appel à des travailleurs étrangers pour combler leurs besoins de main-d'œuvre, et a envisagé diverses approches de planification des ressources humaines.

Au cours de 2009-2010 et de 2010-2011, le gouvernement du Canada a investi 840 000 dollars de plus pour appuyer la prestation des programmes relevant de l'EDMT dans le territoire. Ainsi, le nombre de clients ayant participé aux PEMS s'est accru de 11,2 % en moyenne par rapport aux niveaux d'avant la récession, et les interventions offertes pendant cette période ont augmenté de 7,0 % malgré le nombre sans précédent de clients et d'interventions au cours de la première année.

En 2010-2011, les dépenses de 3,6 millions de dollars engagées au titre de l'EDMT comprenaient 418 000 dollars en fonds du PAE. En tout, 521 clients ont pris part aux programmes des PEMS, la conjoncture favorable du marché du travail ayant entraîné une baisse de 15,7 % sur 12 mois. Le nombre d'interventions a aussi décliné, de 16,4 %, pour passer à 559 interventions.

12.1 Prestations d'emploi

Le Yukon a réalisé 243 interventions liées aux prestations d'emploi en 2010-2011, une diminution de 6,5 % par rapport à l'année précédente. Le marché du travail ayant favorisé la création de nouveaux emplois dans le territoire, les SSC ont connu une hausse sans précédent en sept ans (+83,3 %) et le taux de participation à l'ATI a chuté

(-23,1 %). Le nombre d'interventions a décliné tant pour le volet régulier du DC (-16,0 %) que pour le volet apprentis (-4,1 %). Tout comme les interventions, les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont diminué de 10,9 %, pour s'établir à 2,2 millions de dollars.

Yukon Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales ciblées
ATI	Aide au travail indépendant
PCE	Partenariats pour la création d'emplois
DC	Prestations d'emploi pour le développement des compétences
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur

12.2 Mesures de soutien : SAE

Le nombre d'interventions offertes au Yukon en lien avec les services d'aide à l'emploi est passé de 409 en 2009-2010 à 316, en baisse de 22,7 %. Même si le marché du travail s'est raffermi dans le territoire ces dernières années, les personnes qui étaient toujours sans emploi se heurtaient encore à de sérieux obstacles à l'emploi. Ainsi, le nombre d'interventions en counselling individuel a glissé de 55 en 2009-2010 à 12, ce qui représente une baisse de 78,2 %, alors que les services d'emploi ont reculé de 14,1 %. Par ailleurs, les dépenses consacrées aux SAE ont légèrement diminué, pour se chiffrer à 1,2 million de dollars.

12.3 Autres mesures de soutien : PMT

Les dépenses totales engagées par le Yukon au titre des PMT se sont élevées à 127 000 dollars, en hausse de 86,5 %. Les dépenses liées aux PMT fluctuent d'une année à l'autre selon les besoins des travailleurs de la communauté. Par exemple, la Stratégie yukonaise à l'égard de l'emploi des personnes handicapées, une initiative axée sur la communauté, examine les meilleures façons d'intégrer les personnes handicapées au marché du travail dans le Nord. Le projet doit se poursuivre pendant les deux prochaines années.

12.4 Gestion fondée sur les résultats

En 2010-2011, le Yukon a géré la conception et la prestation des programmes liés aux PEMS en :

- mettant au point et en implantant un nouveau système de gestion des dossiers pour prendre le relai du gouvernement fédéral;
- amorçant la discussion au sujet du rendement, par rapport aux priorités, aux buts et aux objectifs du Cadre sur le marché du travail du Yukon;
- veillant à ce que la Stratégie d'embauche des personnes handicapées et la Health Care Workers Strategy donnent suite aux priorités relatives au développement du marché du travail.

13. Nunavut

NUNAVUT
Faits saillants

Marché du travail		
15 ans+	**2010-2011**	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
Occupant un emploi	11 800	800 ⬆
Taux de chômage	16,4 %	3,2 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge[1]		
Actifs	**Anciens**	**Non assurés**
49,5 % ⬆	33,2 % ⬆	17,3 % ⬇
Jeunes (15–24)	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
22,1 % ⬇	72,7 % ⬆	4,1 % ⬆

Ratio intervention-client	
Ratio, 2010-2011	**Écart, 2009-2010 – 2010-2011**
1,05	0,11 ⬇

Interventions et dépenses Écart en %, 2009-2010 – 2010-2011		
	Prestations d'emploi	**Services d'aide à l'emploi (SAE)**
Nouvelles interventions	60,0 % ⬇	87,2 % ⬇
Dépenses	38,3 % ⬇	S.O.

Prestations d'emploi et mesures de soutien-SAE : Écart dans la proportion relative		
	Proportion relative, 2010-2011	**Écart en points de pourcentage, 2009-2010 – 2010-2011**
Prestations d'emploi	67,0 %	27,6 ⬆
Mesures de soutien : SAE	33,0 %	27,6 ⬇

Clients servis, 2010-2011		
Clients de l'a.-e.	**Clients non assurés**	**Échelle pancanadienne**
182 ⬇	38 ⬇	103 ⬇

Affectation (milliers $)		
EDMT	**PAE**	**Total**
2 857	514	3 371

[1] La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

Après avoir connu un rendement remarquable au cours de l'exercice précédent, le marché du travail s'est affaibli au Nunavut en 2010-2011. L'emploi a augmenté de 6,8 %, portant le nombre d'emplois à 11 800, alors que les chômeurs ont grossi leurs rangs de 37,3 %, pour un total de 2 300 chômeurs. Par conséquent, le taux de chômage au Nunavut est passé de 13,2 % l'an dernier à son plus haut niveau, soit 16,4 %.

Le Nunavut était toujours confronté à de graves difficultés par rapport à son marché du travail, dont une pénurie de main-d'œuvre et un faible niveau d'alphabétisation. Un autre de ses défis tenait à sa population dispersée sur tout le territoire. Comme le précisait le plan de l'EDMT du Nunavut pour 2010-2011, les priorités relatives au marché du travail étaient les suivantes : instruire et former les travailleurs de façon à ce qu'ils acquièrent les connaissances, les compétences et les aptitudes de travail requises pour satisfaire à la demande sur le marché du travail; préparer la main-d'œuvre afin qu'elle puisse répondre aux besoins d'une économie en croissance; et gérer la transition d'une économie traditionnelle vers une économie industrielle. Outre ces priorités, le Nunavut cherchait à repérer des méthodes et des possibilités de formation particulières pouvant répondre aux besoins qui caractérisent le marché du travail dans le territoire.

Au cours d'une période de deux ans, qui prenait fin en 2010-2011, le gouvernement du Canada a investi 1,2 million à même les fonds du PAE dans le soutien des programmes relevant de l'EDMT du Nunavut. Pendant cette période, le nombre moyen de clients qui ont bénéficié des PEMS a décliné de 11,5 % par rapport à 2007-2008, et le nombre d'interventions, de 9,4 %.

En 2010-2011, les dépenses au titre des programmes semblables aux PEMS ont chuté de 40,2 % pour passer à 1,8 million de dollars, ce qui comprenait les 514 000 dollars provenant du PAE. Le nombre de clients ayant pris part aux programmes des PEMS a fléchi de 74,0 % (-626), pour atteindre son plus bas niveau en sept ans avec 220 participants. Ceux-ci ont bénéficié de 230 interventions, ce qui représente une diminution de 76,5 % (-749) sur 12 mois.

13.1 Prestations d'emploi

Le Nunavut a offert 154 interventions liées aux prestations d'emploi en 2010-2011, un recul de 60,0 % par rapport aux 385 interventions réalisées l'année précédente. Les apprentis du DC sont passés de 48 à 50, et l'ATI n'a connu aucun changement. Le nombre d'interventions des autres types de prestations d'emploi a décliné, à savoir les SSC (-97,4 %, de 76 à 2) et le volet régulier du DC (-60,9 %, de 258 à 101). Une partie de la baisse du DC est attribuable au ralentissement qu'ont subi certaines entreprises minières, ce qui a fait fléchir la demande de travailleurs qualifiés. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont diminué de 38,3 %, pour se chiffrer à 1,7 million de dollars.

Nunavut Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Formation en cours d'emploi
ATI	Option du travail autonome
PCE	Partenariats pour la création d'emplois
DC	Acquisition de compétences essentielles
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail
R et I	Recherche et Innovation

13.2 Mesures de soutien : SAE

Les installations et le personnel du Collège de l'Arctique du Nunavut ont permis aux clients de bénéficier directement des services d'aide à l'emploi dans l'ensemble du territoire. Le nombre d'interventions offertes au Nunavut dans le cadre des SAE est passé de 594 l'année dernière à 76, ce qui représente une baisse de 87,2 %.

13.3 Autres mesures de soutien : R et I

En 2010-2011, le Nunavut a amorcé la mise en œuvre de la mesure de soutien Recherche et Innovation, qui était offerte pour la première fois dans le territoire. Les dépenses totales à ce titre se sont élevées à 24 000 dollars.

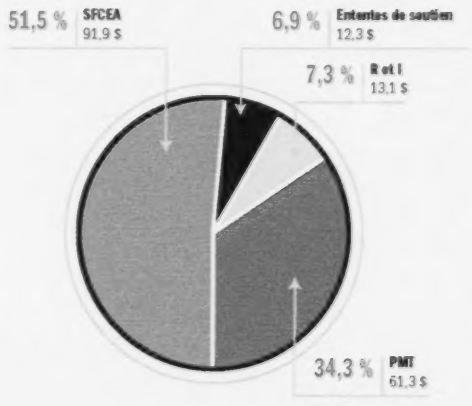
13.4 Gestion fondée sur les résultats

Afin d'accroître le taux de participation à l'ATI et aux SSC, le Nunavut a modifié ces prestations en se fondant sur les commentaires recueillis auprès des clients et sur les résultats de sa récente évaluation sommative des PEMS. L'harmonisation des prestations, qui faisait partie de ces changements, visait à améliorer le service à la clientèle, dont les objectifs ont été fixés par le personnel en place. Les changements apportés d'après les résultats d'évaluations antérieures, se sont traduits par une meilleure planification stratégique et par l'intégration des programmes offerts en vertu de l'Entente relative au marché du travail intervenue entre le Nunavut et le gouvernement du Canada.

III. ACTIVITÉS PANCANADIENNES

Les activités pancanadiennes soutiennent les résultats stratégiques de RHDCC, qui consistent à assurer une force de travail qualifiée, mobile et inclusive ainsi qu'un marché du travail efficace. Ces activités sont mises en œuvre afin d'affronter les défis du marché du travail à l'échelle nationale et de promouvoir l'égalité des chances pour tous les Canadiens, en aidant notamment les groupes sous-représentés à atteindre leur plein potentiel sur le marché du travail canadien.

GRAPHIQUE 4
Dépenses engagées au titre des activités pancanadiennes, 2010-2011 (millions $)



Les provinces et territoires conçoivent et exécutent la plupart des programmes d'emploi, alors que le gouvernement fédéral maintient un rôle de premier plan en ce qui concerne les défis qui s'étendent au-delà des limites des marchés du travail locaux et régionaux. Ainsi, le gouvernement fédéral concentre ses efforts sur l'imputabilité, l'évaluation et l'élaboration continue des politiques, en plus d'offrir des activités pancanadiennes.

En 2010-2011, les dépenses relatives à ces activités se sont chiffrées à 178,6 millions de dollars[21]. Les programmes pancanadiens étaient axés sur cinq volets de programme :

1) les programmes destinés aux autochtones;
2) l'accroissement des investissements dans les compétences en milieu de travail;
3) la recherche de solutions innovatrices visant à réduire les risques;
4) des ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les populations autochtones;
5) l'information sur le marché du travail.

1. Programmes destinés aux Autochtones

La Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) a succédé à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA), qui est venue à terme le 31 mars 2010.

La SFCEA est surtout centrée sur le développement des compétences axées sur la demande; l'établissement de partenariats avec les provinces, les territoires et le secteur privé; et la responsabilisation pour l'atteinte de meilleurs résultats. Elle appuie également le développement d'une main-d'œuvre autochtone qualifiée, qui constitue l'un des objectifs visés par le Cadre pour le développement économique des Autochtones.

La SFCEA repose sur trois priorités stratégiques.

1. Développement des compétences des Premières nations, des Inuits et des Métis axées sur la demande

Étant donné la diversité des clients autochtones et la situation des marchés du travail locaux, la SFCEA reconnaît que les organisations

Changements clés proposés dans le cadre de la Stratégie pour les compétences et l'emploi des Autochtones (SFCEA)

De la SDRHA		À la SFCEA
Formation centrée sur la personne	→	Approches axées sur la demande, en lien avec les employeurs et renforcées au moyen de plans d'affaires rigoureux et d'encouragements à l'investissement
Approche de formation individualisée et à court terme	→	Plus de partenariats systématiques et stratégiques (avec des entreprises, provinces et territoires, autres ministères fédéraux et autres fournisseurs de services aux Autochtones) renforcés au moyen de plans d'affaires et d'encouragement à l'investissement
Chevauchement et double emploi dans certains secteurs	→	Efficacité accrue et économies d'échelle chez les fournisseurs de services, ainsi que respect des besoins en matière de capacité et des impératifs culturels de la clientèle
Capacité limitée des services offerts aux employeurs	→	Investissement dans le développement des ressources; encouragement pour plus services d'approche et d'initiatives; et ajustement des réseaux de prestation de services
Rapports et renseignements sur le rendement irréguliers	→	Rapports annuels sur le rendement et production de rapports améliorés grâce à l'utilisation d'indicateurs de rendement adaptés
Responsabilisation par l'entremise d'ententes connexes non normalisée	→	Suivi régulier des signataires des ententes sur le développement des ressources humaines autochtones/ententes auxiliaires et points de service
Le rôle de RHDCC se concentrait essentiellement sur la gestion et la supervision	→	Rôle élargi de RHDCC axé sur le courtage, l'administration, le développement des ressources et la promotion de pratiques exemplaires

[21] Dépenses related to programming totalled $178.6 million in 2010/11, as reported in Chart 4 and Annex 4.12. However, total Échelle pancanadienne Dépenses are higher, as they include administrative costs.

autochtones sont les mieux placées pour concevoir des services liés aux marchés du travail qui permettent de répondre aux besoins particuliers et variés des peuples autochtones dans les diverses régions du Canada. La SFCEA s'efforce de réduire l'écart entre les travailleurs autochtones disponibles et les besoins des employeurs en matière de main-d'œuvre. Pour se faire, elle cherche à doter les organismes de prestation de services autochtones des moyens nécessaires afin d'offrir un plus large éventail de services et de sensibilisation aux employeurs. En élaborant et en réalisant une gamme d'activités d'emploi adaptées selon la demande économique des collectivités et des régions et/ou selon l'analyse et l'information sur le marché du travail, les organisations autochtones seront plus aptes à établir des partenariats de plus grande envergure. Ceux-ci devraient permettre en retour d'accroître l'activité des Autochtones sur le marché du travail.

2. Partenariats avec le secteur privé et les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux

La SFCEA cherche à promouvoir la création de partenariats stratégiques en règle entre les organisations autochtones, l'industrie, les conseils sectoriels, les provinces et territoires, les municipalités et d'autres ministères du gouvernement fédéral, qui permettront d'améliorer les résultats au chapitre de l'emploi ainsi que l'utilisation des ressources. Des partenariats plus fructueux feront en sorte d'améliorer l'efficience et l'efficacité des programmes autochtones relatifs au marché du travail, de réduire les chevauchements et d'accroître les possibilités de collaboration.

La SFCEA s'applique aussi à mieux coordonner le marché du travail autochtone avec les programmes d'acquisition de compétences et de formation offerts par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Cette démarche devrait aider les clients autochtones à obtenir de meilleurs résultats au niveau de l'emploi.

3. Importance accordée à la responsabilisation et aux résultats

La SFCEA veille à ce que les organisations chargées de la prestation des services disposent des outils nécessaires et d'un soutien approprié pour répondre aux exigences en matière de responsabilisation et de rapport. Ces organisations peuvent ainsi évaluer le rendement par rapport aux objectifs immédiats, aux objectifs des programmes et à la conjoncture actuelle du marché du travail. Elles sont en outre en mesure d'adapter les activités de programme grâce à leur plan d'activités, assurant ainsi une rationalisation tout en évitant les chevauchements. De plus, une stratégie de présentation de rapports mise au point dans le cadre la SFCEA permet aux organisations de rendre compte efficacement de leurs réussites et de celles de leurs clients.

Entre 1999, année où la SDRHA a été établie, et l'exercice 2009-2010, RHDCC a investi environ 340 millions de dollars annuellement dans cette stratégie, ce qui a aidé plus de 560 000 Canadiens autochtones à élaborer un plan d'action axé sur la carrière, et 177 000 personnes, à trouver un emploi. En 2010-2011, soit l'année de transition entre la SDRHA et la SFCEA, environ 49 000 personnes ont reçu des services et plus de 14 000 ont bénéficié d'un placement.

2. Compétences en milieu de travail

Le volet d'investissement dans les compétences en milieu de travail aide le gouvernement du Canada à faire en sorte que le marché du travail canadien fonctionne comme un système national intégré. Dans ce domaine d'investissement, les interventions comprennent le soutien des normes nationales pour la formation axée sur les compétences en milieu de travail, et les partenariats nationaux entre les employeurs et les travailleurs.

Les programmes axés sur les compétences en milieu de travail garantissent ce qui suit :

- des normes nationales de haute qualité, cohérentes et comparables pour les besoins de la formation en milieu de travail;
- le soutien de la formation en apprentissage, de la reconnaissance professionnelle et de la mobilité dans les métiers spécialisés sur le plan national, qui permet de répondre aux besoins de l'industrie;
- le recrutement de travailleurs étrangers possédant les compétences recherchées dans des secteurs et des professions clés;
- des taux accrus de productivité et de maintien des effectifs grâce à de la formation subventionnée par les employeurs;

- un système national d'apprentissage répondant aux exigences des employeurs en matière de compétences.

Les objectifs liés aux compétences en milieu de travail visent à :

- éliminer les contraintes et les obstacles à la mobilité des travailleurs;
- renforcer la capacité des partenaires du travail à améliorer le développement des compétences en tant que facteur clé d'une productivité accrue;
- mettre à profit les investissements et la prise en charge des problèmes liés aux compétences, notamment pour remédier aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre;
- soutenir les efforts pour veiller à ce que le système d'apprentissage au Canada puisse satisfaire aux exigences des employeurs en matière de compétences.

Les activités et les initiatives que soutiennent les fonds des projets pancanadiens complémentent les programmes financés par l'intermédiaire du Trésor.

2.1 Initiatives sectorielles

Les conseils sectoriels sont des organisations de partenariats nationaux indépendants qui collaborent avec divers intervenants du milieu syndical, du monde des affaires et du domaine de l'éducation, en vue de concevoir et d'échanger de nouvelles idées sur les enjeux en matière de ressources humaines et de compétences. Leur principal objectif consiste à trouver des solutions dont profitera leur secteur, en collaborant ensemble de manière soutenue. En 2010-2011, la somme affectée aux initiatives sectorielles s'est chiffrée à 42,0 millions de dollars.

2.1.1 Programme des conseils sectoriels

Les responsables du Programme des conseils sectoriels (PCS) s'associent avec des organisations pour regrouper des intervenants du milieu des affaires, des syndicats et de l'éducation, afin de s'attaquer à des problèmes propres à un secteur d'activité particulier. Le PCS représente plus de la moitié des secteurs du marché du travail canadien, par le biais d'un réseau composé de 36 organisations sectorielles nationales sans but lucratif. Les membres des conseils échangent des idées et partagent leurs préoccupations et leurs points de vue au sujet des enjeux de l'industrie afin de concevoir des solutions collectives et durables. En 2010-2011, ils ont porté une attention particulière aux secteurs clés de l'économie, notamment aux industries des technologies de l'information et des communications, du pétrole, de la construction, du tourisme, de l'aviation et de la biotechnologie.

Organisation pour les carrières en environnement au Canada (ECO Canada)

Depuis plus d'une décennie, ECO Canada offre des désignations professionnelles essentiellement aux travailleurs de l'environnement. Le certificat de spécialiste en environnement, que confère ECO Canada, est la seule désignation du genre au pays à offrir aux professionnels une reconnaissance officielle de leurs compétences dans des domaines comme la vérification des gaz à effet de serre et le contrôle environnemental. Cette accréditation est cruciale pour le secteur de l'environnement, puisque l'écoblanchiment fait en sorte qu'il est difficile de faire une distinction entre les personnes qui s'autoproclament experts et les véritables spécialistes. ECO Canada a récemment établi une nouvelle certification pour les météorologues spécialistes, qui a été approuvée par les principaux intervenants, dont Environnement Canada, la Société canadienne de météorologie et d'océanographie et Météo Média.

Les activités des conseils sectoriels comportent quatre principaux objectifs :

- accroître l'investissement de l'industrie dans le perfectionnement des compétences afin de se doter d'une main-d'œuvre de qualité;
- faire en sorte de satisfaire aux exigences de l'industrie en enrichissant le système d'apprentissage;
- réduire les obstacles à la mobilité de façon à accroître l'efficacité du marché du travail;
- renforcer la capacité de l'industrie à recruter et à retenir les travailleurs, et à régler les problèmes en matière de ressources humaines.

Les activités des conseils sectoriels comprennent la collecte et la diffusion d'information sur le marché du travail (IMT); l'élaboration de normes professionnelles nationales (NPN) et de programmes de certification et d'accréditation connexes pour résoudre les enjeux liés aux ressources humaines

et au développement des compétences; ainsi que l'intégration des travailleurs formés à l'étranger.

Dans le secteur sans but lucratif, les effets des récessions se font généralement sentir plus tard et persistent plus longtemps que dans les autres secteurs. En période de ralentissement économique, les nombreux services dispensés par des organismes sans but lucratif sont généralement plus en demande, ce qui accentue le besoin de créer des partenariats régis par l'industrie pour favoriser le perfectionnement des compétences en milieu de travail. Par l'entremise de son réseau de conseils sectoriels, le PCS soutient le développement de produits d'IMT, afin d'aider les intervenants à mieux comprendre le mouvement de la reprise économique, à envisager l'établissement de liens intersectoriels avec d'autres conseils sectoriels, et à veiller à ce que les activités des conseils sectoriels s'harmonisent avec les investissements des provinces et des territoires en ce qui a trait au perfectionnement des compétences, dont la formation en apprentissage. À titre d'exemple, le Conseil sectoriel de la construction a créé un programme d'IMT réputé dont l'utilisation est très répandue. Ce programme, qui constitue une précieuse base de données sur l'offre et la demande de main-d'œuvre dans le domaine de la construction, fournit des prévisions annuelles sur 33 métiers et professions selon la province, un sommaire national, ainsi qu'un site Web de prévision permettant aux utilisateurs de produire des rapports d'IMT personnalisés. Des groupes comme le Comité organisateur des jeux olympiques et paralympiques d'hiver de 2010 à Vancouver, Hydro Manitoba, Shell Canada, Opti-Nexen, l'Ontario Power Generation, ainsi que d'autres sociétés, utilisent les données du Conseil sectoriel de la construction pour les besoins de la planification ou y ont déjà eu recours[22].

En ce qui touche l'élaboration des NPN, le Conseil sectoriel de l'électricité[23] a récemment ébauché deux nouvelles normes professionnelles pour des postes créés dans le domaine de l'énergie renouvelable, soit technicien d'éolienne et installateur de panneaux solaires photovoltaïques. Parallèlement, le Forum pour la formation en commerce international, un autre conseil sectoriel, a établi le titre de professionnel accrédité en commerce international[24]. Le 31 mars 2011, 426 personnes avaient reçu cette accréditation. En 2010-2011, environ 19 900 employés ont été accrédités selon les systèmes de certification conçus par les conseils sectoriels ou avec leur collaboration[25].

Les organisations que soutient le PCS ont aussi mis en œuvre des initiatives ciblées qui ont pour effet d'accroître le taux d'activité et d'intégration des groupes sous-représentés, comme les Autochtones et les immigrants. À titre d'exemple, le Conseil des ressources humaines autochtones s'est associé avec des partenaires en 2010-2011 pour tenir six séances de « Maîtriser l'intégration des Autochtones », qui ont attiré 115 participants, et 17 autres séances offertes par l'intermédiaire de l'Initiative pour un milieu de travail sans racisme, auxquelles ont pris part 406 participants. Ces séances ont renseigné les participants sur les moyens qui permettent d'instaurer un environnement de travail et d'élaborer des politiques et des pratiques qui favorisent et facilitent la réussite professionnelle des travailleurs autochtones.

Les conseils sectoriels lancent aussi des initiatives pour appuyer les objectifs fédéraux. Par l'entremise de conseils sectoriels, comme l'Organisation canadienne pour les carrières en environnement, le PCS soutient le marché du travail au Canada dans le domaine écologique. Le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme appuie l'avancement de la Stratégie fédérale en matière de tourisme. De même, le Conseil des technologies de l'information et des communications ainsi que le Conseil des ressources humaines du secteur culturel soutiennent le secteur des médias numériques et la Stratégie sur l'économie numérique du Canada.

Le PCS supervise le Sondage annuel sur les indicateurs de rendement (SAIR) afin de recueillir des données sur les extrants réalisés par les conseils sectoriels, qui sont définis dans le modèle logique générique des conseils sectoriels. Ces données constituent un champ d'enquête permettant d'évaluer le rendement du PCS par rapport aux résultats préétablis à court terme et, dans une moindre mesure, aux résultats à moyen terme. Les données qui suivent sont tirées du rapport du SAIR 2010-2011.

---

[22] Pour obtenir plus de détails sur les rapports, consultez le site **http://www.csc-ca.org/fr/catalog/labour-market-information/construction-forecast-reports**.

[23] Consultez le site Web du conseil à l'adresse **http://www.brightfutures.ca**.

[24] Pour plus de détails sur l'accréditation, consultez le site **http://www.fitt.ca/titrePACI.htm**.

- Les secteurs avaient à leur disposition 623 rapports liés au marché du travail ou rapports d'études sectorielles pertinents et à jour.
- En moyenne, chaque conseil sectoriel a établi un partenariat avec 3 432 parties intéressées[25].
- En 2010-2011, les conseils ont obtenu de la part des parties concernées des contributions en espèces et en nature d'une valeur de 47,0 millions de dollars, dont 29,0 millions de dollars en espèces et 18,0 millions de dollars en nature. Le montant total des fonds fournis en contrepartie au cours des quatre dernières années a atteint 169,0 millions de dollars.
- En 2010-2011, 23 conseils (68,0 % de l'ensemble des conseils) ont établi ou mis à jour 94 normes professionnelles, ou ont collaboré à cette tâche.
- Tous les conseils avaient en place un Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR).

Objectifs en matière de rendement pour 2010-2011

Les objectifs du PCS en matière de rendement appuient les résultats stratégiques de RHDCC, qui consistent à répondre aux besoins changeants des travailleurs et des employeurs canadiens, et à les aider à assurer la sécurité, l'équité et la productivité dans un milieu de travail où règne la coopération.

Le PCS contribue également à l'amélioration des compétences et de la souplesse de la main-d'œuvre canadienne. La prestation de programmes ciblés permet au PCS de veiller à la bonne marche des établissements de formation et de perfectionnement des compétences; de s'assurer que les efforts déployés par les principaux intervenants sont coordonnés et efficaces; et de faire en sorte que les travailleurs canadiens ont le soutien voulu pour participer pleinement au marché du travail ou pour poursuivre leur formation afin de combler leurs lacunes sur le plan des compétences et des capacités.

2.1.2 Tables sur les compétences sectorielles

En plus de soutenir les conseils sectoriels, le PCS peut aussi financer les tables sur les compétences, qui sont des partenariats à durée limitée dirigés par l'industrie. Ces tables sont établies dans une région particulière ou dans un secteur d'activité économique particulier, afin de repérer et de régler des problèmes liés au marché du travail ou aux compétences par la prise de décisions et de mesures coordonnées.

À l'heure actuelle, il n'y a qu'une seule table sur les compétences, soit la table sur les compétences de la Porte Asie-Pacifique (APGST). Créée à l'automne 2008 en Colombie-Britannique, l'APGST est un partenariat régional intersectoriel sans but lucratif réunissant des représentants du milieu syndical, du monde des affaires et des établissements d'enseignement et de formation. Elle réagit aux pressions exercées sur les ressources humaines et le perfectionnement des compétences, qui sont associées au développement et à l'avancement de l'Initiative de la Porte et du Corridor de l'Asie-Pacifique. RHDCC facilite le regroupement des partenaires du marché du travail dont l'apport est essentiel pour répondre aux besoins de la Porte sur le plan des compétences et de la formation. De concert avec Transport Canada, RHDCC fournit des fonds pour répondre aux besoins d'infrastructure de la table sur les compétences, et contribue aussi au financement de projets. Depuis la création de l'APGST, en 2008, RHDCC y a investi 3,1 millions de dollars, ce qui comprend

Les activités pancanadiennes dans les faits : Projet de biofabrication

Dans le cadre du projet de biofabrication de BioTalent Canada, on s'emploie à concevoir un modèle et des outils pour aider des travailleurs mis à pied dans le secteur de la fabrication traditionnelle à se réorienter vers un emploi dans le domaine de la biotechnologie. À ce jour, le projet a publié une étude de recherche qui donne un aperçu des possibilités et des difficultés inhérentes à la transition des travailleurs de la fabrication vers le sous-secteur de la biotechnologie. Le projet a aussi donné lieu à la création d'une série d'outils et de ressources en ligne visant à faciliter cette transition. Des partenariats ont été établis à Kitchener-Waterloo et en périphérie, où le modèle de transition sera mis à l'essai. Les travailleurs de la production, les opérateurs de machines, les ingénieurs chimistes et les gestionnaires de la production sont au nombre des travailleurs traditionnels susceptibles de tirer profit de ce modèle. Les outils en ligne permettront aux chercheurs d'emploi licenciés, comme aux employeurs, de déterminer les compétences et les habiletés nécessaires à une transition fructueuse.

[25] Ce chiffre comprend les 13 000 accréditations délivrées par le Conseil canadien des pêcheurs professionnels, que les membres sont tenus de renouveler chaque année.

[26] Les partenaires peuvent provenir des secteurs industriels gouvernementaux, non-gouvernementaux et organisations d'apprentissage.

611 913 dollars provenant de l'enveloppe budgétaire des tables sur les compétences sectorielles, et 647 978 dollars provenant d'autres enveloppes budgétaires en 2010-2011[27]. Ces sommes ont porté le montant total des investissements de RHDCC dans les tables sur les compétences à 1 259 891 dollars en 2010-2011.

L'une des réalisations importantes de l'APGST est la coordination efficace des fonds des gouvernements fédéral et provinciaux et de l'industrie investis dans les projets. À titre d'exemple, le projet pilote de formation sur la marine marchande, qui a pris fin en 2011, a conçu un programme adapté aux exigences aux quelles devaient satisfaire les travailleurs œuvrant dans le secteur de navigation de la Porte. Ce projet pilote, auquel ont pris part 250 inspecteurs de navire et exploitants maritimes, a satisfait les besoins de l'industrie grâce aux investissements dans des outils axés sur le développement des compétences, qui ont permis au secteur de la navigation de prospérer en poursuivant son expansion[28]. Les fonds octroyés au projet provenaient à la fois des gouvernements fédéral et provincial ainsi que de l'industrie.

Au Nunavut, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon, les tables et/ou les comités sur les compétences en sont encore au stade du développement et de la planification. En 2010-2011, le PCS a assumé un rôle de coordination en réunissant des partenaires clés du marché du travail dans ces territoires pour entamer la discussion et la planification.

2.1.3 Initiative de transition vers le marché du travail

L'Initiative de transition vers le marché du travail (ITMT) a été mise en œuvre dans le cadre du Plan d'action économique du Canada. Il s'agit d'une approche coordonnée axée sur l'employeur, qui favorise le développement et le jumelage des compétences dans des secteurs en plein essor. En diffusant des produits d'information et en offrant des activités de perfectionnement, l'ITMT a aidé les employeurs des secteurs en croissance à recruter des travailleurs chevronnés qui étaient susceptibles de perdre leur emploi dans des secteurs en régression.

L'ITMT a entrepris des projets dans les secteurs de l'environnement, de l'exploitation pétrolière et minière et dans celui de la biotechnologie. À titre d'exemple, des employeurs du secteur de l'environnement ont pu recruter d'anciens travailleurs de la fabrication automobile, tandis que l'industrie pétrolière a intégré dans ses effectifs d'anciens employés des pâtes et papier pour l'exploitation des sables bitumineux.

2.1.4 Métiers spécialisés et apprentissage

Le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge est un élément clé grâce auquel le gouvernement fédéral contribue à la mobilité des travailleurs et à l'efficacité du marché du travail. Ce programme, mis sur pied en 1959, constitue un partenariat de longue date avec les provinces et les territoires. Le programme du Sceau rouge est reconnu dans l'ensemble du Canada en tant que norme d'excellence approuvée par l'industrie pour les métiers spécialisés. RHDCC en assure la gestion avec les provinces et territoires, par l'intermédiaire du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA). Des gens de métier expérimentés et des apprentis au terme de leur formation peuvent passer l'examen interprovincial du Sceau rouge par le biais du programme. Ceux qui le réussissent obtiennent une mention Sceau rouge sur leur certificat d'aptitude professionnelle provincial ou territorial. La plupart des provinces et des territoires ont adopté l'examen du Sceau rouge comme mesure d'accréditation pour les métiers désignés Sceau rouge.

Le programme favorise l'harmonisation des programmes d'accréditation et de formation d'apprenti dans les provinces et territoires, en élaborant et en maintenant des normes de qualification et des examens pour les métiers désignés Sceau rouge, en collaboration avec des intervenants du domaine de l'apprentissage et de l'accréditation. À ce jour, le programme du Sceau rouge englobe 52 métiers.

Chaque année, 40 000 apprentis déjà formés et gens de métier spécialisés de partout au Canada passent l'examen du Sceau rouge, et près de 26 500 certificats portant le Sceau rouge sont attribués. Ce nombre n'a cessé d'augmenter au cours de la dernière décennie. La variation observée d'une année à l'autre peut être attribuée à l'évolution de la conjoncture économique.

---

[27] Les autres enveloppes budgétaires comprennent l'Initiative des partenariats sectoriels relevant de la partie II de l'assurance-emploi et le Programme des services sectoriels.

[28] Consultez le site **http://www.apgst.ca/projects/#business**.

Depuis les dix dernières années, le Canada a connu une hausse globale du nombre de nouveaux apprentis, d'apprentis actifs et d'apprentis ayant achevé leur formation dans un métier désigné Sceau rouge. On s'attend à ce que les gens de métiers spécialisés soient de plus en plus en demande au cours des prochaines années. Toutefois, les données de 2009 provenant du Système d'information sur les apprentis inscrits (Statistique Canada) révèlent que la récession mondiale survenue en 2008 a eu une incidence sur le nombre d'inscriptions des nouveaux apprentis dans un métier désigné Sceau rouge, qui a fléchi de 25,0 % par rapport à l'année précédente. La récente crise économique a touché certaines industries où le programme du Sceau rouge est fortement représenté, à savoir la construction, la fabrication et les ressources naturelles.

En 2009-2010, on dénombrait 333 822 apprentis inscrits au Canada, dont 270 438 (81,0 %) exerçant un métier désigné Sceau rouge. En 2009, 25 980 apprentis (84,0 %) ont achevé leur formation dans un métier désigné Sceau rouge.

La formation et l'accréditation des apprentis sont de compétence provinciale et territoriale. Les provinces et territoires peuvent identifier certains métiers et élaborer des programmes d'apprentissage en fonction de leurs propres exigences. Ces programmes s'appliquent à plus de 300 métiers spécialisés partout au Canada. RHDCC établit, en consultation et en collaboration avec les provinces et territoires, un tableau comparatif des programmes de formation d'apprenti pour l'ensemble du Canada. Il s'agit du tableau Ellis, qui fournit

Les activités pancanadiennes dans les faits : Recherche sur la formation en apprentissage et le programme du Sceau rouge

- L'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), menée en 2007, a permis de recueillir de l'information sur plus de 30 000 apprentis. Au terme d'une recherche concertée reposant sur les données de l'ENA, le CCDA et RHDCC ont rédigé neuf rapports abordant des sujets comme les motifs qui sous-tendent l'adhésion à un programme d'apprentissage, le profil des apprentis en formation, les problèmes faisant obstacle à l'achèvement d'un programme, et les résultats des participants sur le marché du travail. Ces études ont débuté en 2008, pour prendre fin en 2010. Quatre des rapports rédigés par des chercheurs dans les provinces et territoires – qui rendent compte des conclusions sur des sujets comme la motivation pour s'inscrire, la perception de la qualité de la formation, les répercussions de la reconnaissance professionnelle obligatoire et la mobilité interprovinciale – peuvent maintenant être consultés sur le site Web du Programme des normes interprovinciales Sceau rouge (**http://www.sceau-rouge.ca**).
- En 2010, le Forum canadien sur l'apprentissage (FCA) a utilisé les données de l'ENA pour réaliser une étude* portant sur les résultats d'apprentissage. Le but ultime de ce projet était de démontrer que la poursuite et l'achèvement d'une formation d'apprenti constitue une option viable de formation postsecondaire. Le FCA a affiché cette étude en 2011 sur son site Web. Les provinces et territoires continuent de s'appuyer sur les données de l'ENA pour éclairer leurs décisions en matière de politiques et de programmes.
- Afin d'aider le CCDA à axer davantage le programme sur les besoins de l'industrie, une enquête a été réalisée en 2010. Celle-ci a fourni de l'information sur la mesure dans laquelle les employeurs tiennent compte du programme du Sceau rouge au moment de l'embauche ou de la prise de décisions en matière de formation. Cette enquête a été menée dans l'ensemble du Canada auprès de 3 203 employeurs du secteur privé et de 450 employeurs du secteur public, qui ont embauché des travailleurs spécialisés dans huit domaines particuliers. Voici certaines des principales constatations :
  - 49 % des employeurs du secteur privé et 54 % dans le secteur public connaissaient l'existence du programme du Sceau rouge;
  - 72 % des employeurs du secteur privé ont dit former des apprentis, comparativement à 39 % seulement dans le secteur public.

* Forum canadien sur l'apprentissage, *Évaluation des résultats des programmes d'apprentissage : Monter un argumentaire en faveur du suivi et de l'accomplissement d'un programme d'apprentissage*, Forum canadien sur l'apprentissage, Ottawa, 2011. Il est possible de consulter le rapport en ligne, à l'adresse : **http://www.caf-fca.org/fr/rapports/resultats_apprentissage.asp**.

des détails sur la formation et l'accréditation liées à ces programmes d'apprentissage[29].

Le gouvernement fédéral est une source de financement importante pour le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, car il y investit environ 8 millions de dollars par année pour en assurer le fonctionnement. RHDCC fournit un service de secrétariat national au CCDA. Avec l'aide des commentaires formulés par des experts de l'industrie, RHDCC coordonne également la création de produits essentiels à la mention Sceau rouge, comme l'Analyse nationale des professions (ANP) et les examens interprovinciaux pour chacun des métiers visés par le Sceau rouge. Le ministère prodigue des conseils stratégiques au CCDA sur l'administration du programme, et soutient sa stratégie permanente de renforcement du programme du Sceau rouge. Ces deux instances effectuent une analyse concertée en s'appuyant sur des données probantes pour combler les principales lacunes en matière d'information sur l'apprentissage et les métiers spécialisés.

Avec l'appui du gouvernement fédéral, le CCDA a mené des consultations auprès de plus de 300 intervenants en 2010 concernant l'Initiative Renforcer le Sceau rouge, qui vise à assurer le maintien d'un programme pertinent et solide satisfaisant aux exigences de l'industrie. Dans le cadre du projet pilote Multiple Assessment Pathways (MAP), le CCDA examine de nouvelles méthodes d'élaboration et d'évaluation de normes, ce qui comprend le développement des Normes de performance professionnelle (NPP) et des mécanismes d'évaluation améliorés en plus de l'examen écrit actuel. Le MAP et les NPP visent à faciliter la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, à éliminer les obstacles à l'accréditation pour les gens de métier, et à favoriser la reconnaissance spontanée des compétences en commerce international. Cette approche sera mise au point suivant une analyse de rentabilité et une recherche sur la meilleure formule permettant d'améliorer les normes professionnelles.

Le programme du Sceau rouge est le principal mode d'application des mesures fédérales, comme les subventions aux apprentis et le crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis. Les liens entre ces mesures incitatives et les métiers désignés Sceau rouge favorisent la mobilité interprovinciale et les normes nationales, conformément aux dispositions relatives à la mobilité dans l'Accord sur le commerce intérieur.

[29] Le tableau Ellis est accessible en ligne, à l'adresse **http://www.tableauellis.ca/h.4m.2@-fra.jsp**.

2.2 Sensibilisation jeunesse

Le programme national Sensibilisation jeunesse soutient financièrement des projets visant à régler les problèmes liés au marché du travail auxquels sont confrontées des collectivités. Par le biais des salons de l'emploi et des évènements promotionnels, le programme tend à sensibiliser davantage les employeurs et les collectivités au fait que les jeunes représentent la main d'œuvre de demain. En 2010-2011, les priorités du programme consistaient à mieux faire connaître aux jeunes les métiers spécialisés et les technologies, et à accroître les débouchés pour les jeunes vivant dans de petites collectivités rurales. Les projets de Sensibilisation jeunesse sont offerts à l'échelle nationale, locale et régionale. Ils sont financés au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* et reçoivent également des fonds de plusieurs autres sources, y compris des gouvernements provinciaux. En 2010-2011, les fonds affectés au programme Sensibilisation jeunesse en vertu de la partie II de l'assurance-emploi ont soutenu 194 projets, et se sont chiffrés à 8,3 millions de dollars.

Les activités pancanadiennes dans les faits : Sensibilisation jeunesse

- En mai 2010, Waterloo, en Ontario, a été l'hôte de la 16e édition des Olympiades canadiennes des métiers et des technologies. Il s'agit du plus important rassemblement de talents au pays dans les domaines des métiers et des technologies. Cette rencontre a regroupé au-delà de 500 élèves de partout au Canada, qui étaient inscrits à un programme d'études secondaires ou postsecondaires ou à un programme d'apprentissage. Les élèves ont participé à plus de 40 compétitions liées aux métiers et aux technologies dans le cadre d'un événement de style olympique.
- Sur une période de deux jours, le Canada Career Week Fair de 2010 a fourni à plus de 11 000 jeunes d'Edmonton de l'information sur le marché du travail et la planification de carrière. Cette foire avait pour but d'aider ces jeunes travailleurs de demain à prendre des décisions éclairées sur les plans de la carrière, des études et de l'emploi. Elle a aussi donné aux employeurs l'occasion de prendre contact avec les jeunes par l'entremise de plus de 160 kiosques et présentoirs.

2.3 Classification nationale des professions et Profil des compétences essentielles

2.3.1 Classification nationale des professions

La Classification nationale des professions (CNP) est l'infrastructure d'information pour les professions au Canada. La CNP définit et décrit 500 différentes professions selon le type et le niveau des compétences, et elle fournit des détails sur les exigences en matière de scolarité, ainsi que la description de travail et l'appellation d'emploi.

La CNP a récemment fait l'objet de changements structurels. La nouvelle CNP de 2011 remplacera la Classification nationale des professions de 2006 de Statistique Canada (CNP-S) et celle de RHDCC (CNP) pour la même année. La mise en application de la nouvelle classification uniformisée, prévue pour le printemps 2012, éliminera les différences entre ces deux classifications. Les utilisateurs des deux systèmes avaient demandé la suppression de ces écarts lors de consultations publiques. Bien que les principaux groupes professionnels et le système de codification CNP-S aient subi des changements marqués, la grande majorité des groupes de professions seront comparables aux ensembles de données antérieurs.

MATRICE DE LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS 2006

	1 AFFAIRES, FINANCE ET ADMINISTRATION
	2 SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES ET DOMAINES APPARENTÉS
0 GESTION	3 SECTEUR DE LA SANTÉ
NIVEAU DE COMPÉTENCE A Une formation universitaire caractérise habituellement les professions.	4 SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNEMENT, ADMINISTRATION PUBLIQUE ET RELIGION
NIVEAU DE COMPÉTENCE B Une formation collégiale ou une programme d'apprentissage caractérise habituellement les professions.	5 ARTS, CULTURE, SPORTS ET LOISIRS
NIVEAU DE COMPÉTENCE C Une formation de niveau secondaire ou un formation spécifique à la profession, ou les deux caractérisent les professions.	6 VENTE ET SERVICES
NIVEAU DE COMPÉTENCE D Une formation en cours d'emploi caractérise habituellement les professions.	7 MÉTIERS, TRANSPORT ET MACHINERIE
	8 SECTEUR PRIMAIRE
	9 TRANSFORMATION, FABRICATION ET SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE

La CNP mise à jour en 2011 fournira aux étudiants, aux travailleurs, aux employeurs, aux spécialistes en ressources humaines et à d'autres utilisateurs une vision et une description communes et uniformes de l'éventail des activités professionnelles au Canada.

En 2011, le site Web de la CNP 2006 (**http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/**) a fait l'objet de plus de 128 millions de requêtes et a reçu au-delà de sept millions de visiteurs, selon les statistiques du site Web de RHDCC.

2.3.2 *Projet de recherche sur les compétences essentielles*

Le projet de recherche sur les compétences essentielles (PRCE) a mené à l'établissement d'une série de profils qui décrivent la manière dont les neuf compétences essentielles (lecture, utilisation de documents, rédaction, calcul, communication orale, capacité de raisonnement, travail d'équipe, compétences en informatique, apprentissage continu) sont utilisées en milieu de travail et dans le cadre de l'apprentissage en milieu de travail dans l'ensemble du Canada.

L'exercice 2010-2011 a marqué l'achèvement de la création des profils de compétences essentielles, qui ont été affichés en ligne. Le contenu des profils de compétences essentielles a été intégré aux rapports produits par le biais du site Web Travailler au Canada (**http://www.travailleraucanada.gc.ca/**).

2.4 Initiative nationale sur les compétences essentielles

La principale priorité de l'Initiative nationale sur les compétences essentielles est d'améliorer les niveaux d'alphabétisation et de compétences essentielles des adultes canadiens, en vue d'atteindre l'objectif du gouvernement du Canada énoncé dans le cadre d'Avantage Canada : faire en sorte que la main-d'œuvre soit la plus instruite, la plus qualifiée et la plus souple du monde. À l'échelle nationale, les programmes d'alphabétisation et de compétences essentielles (ACE) contribuent à la productivité et à la capacité concurrentielle du point de vue économique[30].

QUELS SONT LES AVANTAGES D'INVESTIR DANS LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES?

- **Augmenter la productivité**
- **Accroître l'efficacité au travail**
- **Être plus compétitif**
- **Avoir une main-d'œuvre plus dynamique et engagée**
- **Obtenir un meilleur rendement d'équipe**
- **Avoir une main-d'œuvre hautement qualifiée**

Par l'entremise du Service en milieu de travail relatif aux compétences essentielles et d'alphabétisation, des projets liés aux compétences essentielles en milieu de travail et des profils de compétences essentielles, les investissements du gouvernement fédéral ont généré des contributions importantes de la part des employeurs, des provinces et des territoires. En tout, 23 projets, dont les dépenses se sont élevées à 11,5 millions de dollars, ont incité un nombre important et croissant d'employeurs à intégrer des outils de formation et d'évaluation des compétences essentielles à leur planification des ressources humaines. De plus, les outils et les modèles conçus dans le cadre de ces projets peuvent attirer et/ou accroître les investissements des provinces et territoires dans des programmes liés au marché du travail et dans des programmes fédéraux d'alphabétisation et de compétences essentielles destinés aux Autochtones et aux immigrants.

2.5 Réduction des obstacles à la mobilité des travailleurs

En 2010-2011, RHDCC a investi 1,8 million de dollars dans l'Initiative sur la mobilité de la main-d'œuvre. Cette initiative soutient des activités et des stratégies visant à réduire et à éliminer les obstacles

[30] Statistique Canada, *Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes : Performance en littératie, capital humain et croissance dans quatorze pays de l'OCDE*, Statistique Canada, Ottawa, 2004, n° 89-552-MIE au catalogue.

Projet de mise à l'essai des interventions liées à l'alphabétisation et aux compétences essentielles en milieu de travail

Date de début : le 15 février 2010 Date de fin : le 14 février 2013

Contribution de RHDCC: 6,2 millions de dollars versés à la Société de recherche sociale appliquée

Le projet pilote vise à évaluer l'efficacité des interventions liées aux ACE en milieu de travail.

Question de recherche: La formation liée à l'ACE qui est offerte en milieu de travail comble-t-elle les lacunes des travailleurs au niveau des compétences et améliore-t-elle le rendement au travail en offrant un soutien aux particuliers et en favorisant l'atteinte des objectifs de l'entreprise?

De façon plus précise, la mise à l'essai permettra d'examiner les éléments suivants :

- l'incidence de la formation liée à l'ACE en milieu de travail sur l'amélioration du niveau d'ACE des travailleurs, et la façon dont les effets varient selon le type de travailleur (p.ex., les caractéristiques démographiques, l'âge, le sexe, le statut d'immigrant), la nature de leurs lacunes en matière de compétences ainsi que le modèle de formation de l'entreprise liée à l'ACE et sa mise en application;
- les effets de la hausse du niveau d'ACE chez les travailleurs sur les indicateurs, dont le rendement au travail, l'augmentation de salaire, la stabilité d'emploi, la satisfaction au travail, le taux de participation et d'achèvement d'une autre formation;
- les effets de la hausse du niveau d'ACE sur les indicateurs dans l'ensemble de l'entreprise, dont la productivité ou le taux d'erreurs, le maintien des effectifs, ainsi que la santé et la sécurité au travail;
- les avantages et les coûts de la formation liée à l'ACE pour les travailleurs (qui y consacrent du temps personnel), les entreprises et les gouvernements (qui assument tous deux une partie des frais de formation).

à la mobilité interprovinciale, notamment dans le cas des professions et des métiers réglementés. Ainsi, les travailleurs, y compris ceux formés à l'étranger, devraient pouvoir exercer plus facilement leur profession n'importe où au Canada.

L'apport financier soutenu de la part de l'administration fédérale, ainsi que l'expertise technique dont bénéficient les professions réglementées et les organismes de réglementation, aident les autorités réglementaires à éliminer les obstacles à la mobilité des travailleurs, conformément à la version modifiée du chapitre 7 sur la mobilité de la main-d'œuvre de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI).

En 2010-2011, les investissements du gouvernement fédéral ont aidé les autorités réglementaires à réduire des obstacles à la mobilité des travailleurs sur deux plans. En ce qui concerne le premier, qui est de tendre vers l'adoption de normes communes, le financement a permis à un consortium national de réglementation de concevoir des pratiques de réglementation communes et transférables, comme des normes axées sur les compétences et des méthodes d'évaluation applicables dans l'ensemble des juridictions. Le financement du deuxième volet, qui est d'assurer la mobilité des travailleurs au-delà de 2011, a aidé à mettre au point des mécanismes favorisant la mobilité interprovinciale. Un forum regroupant des intervenants clés (éducateurs, syndicats, spécialistes de la réglementation, employeurs et gouvernements) a mis en commun des pratiques exemplaires touchant la reconnaissance professionnelle des travailleurs entre les provinces; s'est penché sur les enjeux relatifs à la mobilité de la main d'œuvre; et a concentré ses efforts sur l'évaluation des compétences acquises à l'étranger et sur les problèmes liés à la reconnaissance des professions réglementées.

3. Solutions novatrices pour la réduction des risques

Les fonds affectés à Recherche et Innovation (R et I) soutiennent les organismes qui mènent des projets de recherche et des projets pilotes afin d'examiner les améliorations susceptibles d'être

Les activités pancanadiennes dans les faits : Réduire les obstacles à la mobilité des travailleurs

Tendre vers l'adoption de normes communes

Les autorités de réglementation qui régissent les professions paramédicales ont défini des stratégies pour éliminer les différences entre les provinces en ce qui a trait aux conditions d'autorisation d'exercer et aux normes professionnelles. Dans le cadre du projet actuel, elles ont commencé à mettre leurs stratégies en application pour corriger ces écarts, en établissant quatre niveaux et classifications professionnelles communs, en parvenant à un consensus sur un profil national commun de compétences professionnelles, et en élaborant un examen national provisoire afin d'accroître la mobilité des travailleurs paramédicaux dans l'ensemble du Canada.

Assurer la mobilité des travailleurs au-delà de 2011

Le Réseau canadien des associations nationales d'organismes de réglementation (RCANOR) a tenu un forum national sur la mobilité à l'automne 2010. Reconnaissant le fait que les organismes de réglementation nationaux ont un rôle essentiel à jouer et que chacun apprend de la perspective de l'autre, le RCANOR a mis le forum sur pied afin de fournir de l'information; d'échanger sur les pratiques exemplaires; et de discuter des progrès en ce qui a trait à la mise en œuvre de l'Accord sur le commerce intérieur, des difficultés communes et des répercussions du Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger. Des représentants des autorités nationales, provinciales et territoriales en matière de réglementation; des représentants du gouvernement fédéral, ainsi que des coordonnateurs de la mobilité de la main-d'œuvre comptaient au nombre des participants du forum.

apportées à la conception des programmes liés aux PEMS. Ces projets visent à trouver de meilleurs modes de prestation pour les PEMS avant que le gouvernement du Canada n'investisse dans une nouvelle initiative. Une somme de 6,0 millions de dollars a été affectée aux activités pancanadiennes de R et I en 2010-2011.

3.1 Initiative d'innovation pancanadienne

Avec des dépenses totalisant 2,9 millions de dollars, les projets que soutient l'Initiative d'innovation pancanadienne (IIP) ont permis de mettre à l'essai de nouvelles approches pour aider les gens à se préparer au travail, à obtenir et à conserver un emploi, et à devenir des membres productifs de la population active canadienne. Des bénéficiaires admissibles ont reçu du financement de l'IIP pour des projets de recherche à durée limitée.

Cette initiative, réalisée en partenariat avec les provinces et les territoires, avait pour but d'éliminer les obstacles à la pleine participation des immigrants, des Autochtones et d'autres groupes sous-représentés au marché du travail. Les projets ont incité les gouvernements et les intervenants à mettre à l'essai de nouvelles façons d'optimiser les programmes déjà en place. L'objectif a été atteint dans tous les cas, grâce à la mise l'essai de moyens novateurs pour supprimer les obstacles à l'emploi et à l'ensemble des réponses apportées aux questions de recherche en matière de politique.

Les résultats de ces projets permettront au gouvernement fédéral d'améliorer les mesures relatives à l'assurance-emploi en éclairant la conception et l'élaboration de politiques et de programmes plus efficaces, maintenant ainsi l'objectif à long terme qui est d'assurer un régime d'assurance-emploi durable.

Depuis quelques années, l'intérêt manifesté à l'égard de l'IIP s'est amoindri en raison du fait que les provinces et les territoires se sont surtout préoccupé des priorités à l'échelle locale et que des fonds supplémentaires étaient disponibles en vertu des Ententes sur le marché du travail (EMT) et des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT).

Le gouvernement du Canada a concentré ses efforts sur les programmes de stimulation ces dernières années, de sorte que les priorités en matière de

Les activités pancanadiennes dans les faits : IIP

- La Grand River Employment and Training Workforce Connection a conçu et mis en œuvre un projet pilote d'une durée de trois ans. Ce projet visait à évaluer les répercussions d'une formation de préparation à l'emploi et d'autres interventions adaptées à la culture sur le taux de persévérance de 225 jeunes bénéficiaires d'aide sociale provenant du Territoire des Six Nations de la rivière Grand, en Ontario. À l'issue du projet, 209 des 244 stagiaires inscrits au cours de préparation à l'emploi avaient achevé leur formation. De plus, 129 stagiaires avaient bénéficié d'un placement, et 65 d'entre eux sont demeurés auprès de leur employeur après le stage.
- Au Nouveau-Brunswick, le projet Partenaires pour bâtir l'avenir, relevant de Compétences Canada, avait pour but d'intégrer au marché du travail 60 femmes bénéficiant de l'aide sociale. Celles-ci ont profité d'une préparation et d'un soutien en vue de suivre une formation en apprentissage qui devait déboucher sur des occasions d'emploi et un placement professionnel. Leur programme comprenait un module sur les compétences professionnelles préalables à l'emploi d'une durée de 10 semaines; l'accès à un programme d'apprentissage; et un soutien pour les aider à surmonter les obstacles qui pouvaient entraver l'achèvement de leur programme de formation. À la fin du projet, 49 des 60 participantes (82 %) avaient mené à terme leur formation préalable à l'emploi; 10 s'étaient inscrites à un programme d'apprentissage; sept étaient en voie de terminer leur première année d'apprentissage, et huit exerçaient un métier.

dépenses budgétaires ont changé dans l'ensemble du gouvernement et au sein de RHDCC. En conséquence, les fonds alloués à l'IIP ont diminué au cours des dernières années. Les sommes investies dans le cadre de cette initiative ont néanmoins continué à donner des résultats positifs sur le plan de la recherche, et elles ont permis d'améliorer la prestation des services et d'enrichir les connaissances des provinces et des territoires.

Même si, à l'heure actuelle, RHDCC ne sollicite pas de nouvelles propositions relevant de l'IPP, le ministère a conservé le pouvoir de réagir selon les circonstances. Les provinces et territoires ont la possibilité d'employer les fonds octroyés en vertu de leur EDMT pour lancer leurs propres initiatives rattachées aux mesures de soutien de R et I.

4. Ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les Autochtones

Ce volet des activités pancanadiennes fait en sorte que les provinces et les territoires bénéficient d'un soutien adéquat et d'une bonne connectivité pour le transfert des données administratives après l'entrée en vigueur d'un accord de transfert. Les dépenses engagées au titre de cette activité pancanadienne ont atteint 12,3 millions de dollars en 2010-2011. Cet élément essentiel de l'initiative pancanadienne assure la saisie des données administratives concernant les programmes liés aux EDMT qui sont dorénavant offerts par l'ensemble des provinces et des territoires. RHDCC utilise ensuite ces données pour assurer la plus grande valeur ajoutée pour les Canadiennes et Canadiens.

4.1 Initiatives du Service national de placement

RHDCC administre trois services d'emploi à l'échelle nationale pour aider les Canadiens à trouver un emploi convenable : le Guichet emplois, Travailler au Canada et l'Information sur le marché du travail (IMT). Ces services mettent en rapport employeurs et chercheurs d'emploi, et ils aident les particuliers à établir leur plan de retour au travail. Le Guichet emplois, Travailler au Canada et l'IMT sont des services gratuits auxquels tous les Canadiens peuvent accéder en ligne. Étant donné que les clients y ont librement accès sans devoir s'inscrire, les données sur les résultats de ces services sont difficiles à obtenir et à attribuer à des interventions précises.

Le Guichet emplois, Travailler au Canada et l'IMT visent à améliorer le mode de diffusion de l'information sur les emplois et le marché du travail, en évitant les chevauchements, en rehaussant la qualité de l'information offerte et en la rendant plus accessible et plus conviviale.

4.1.1 Guichet emplois

RHDCC assure le maintien du Guichet emplois en partenariat avec les provinces et les territoires. Ce service électronique de placement favorise des marchés du travail efficaces et inclusifs en mettant en rapport employeurs et chercheurs d'emploi. Les inscriptions du Guichet emplois sont organisées selon la Classification nationale des professions, qui normalise toutes les descriptions de profession au Canada. Le Guichet emplois offre également des outils spécialisés qui facilitent le rapprochement entre les chercheurs d'emploi et les employeurs, et entre l'offre et la demande de compétences. Ces outils comprennent le Concepteur de c.v., le Jumelage d'emploi, Alerte-emploi et Navigation-carrière. De plus, ce site bilingue fournit aux utilisateurs de l'information sur les compétences dont ils ont besoin pour gérer leur carrière.

En 2010-2011, le Guichet emplois a accueilli sur son site au-delà de 110 millions de visiteurs, qui ont eu accès à plus d'un million d'offres d'emploi affichées en ligne. Le nombre de nouveaux utilisateurs a décliné de 28,1 %, passant de 36 595 en mars 2010 à 26 309 en mars 2011. Pendant ce temps, le nombre d'offres d'emploi s'est accru de 17,1 % en 2010-2011 par rapport à l'année précédente. Chaque jour, le service a diffusé au-delà de 72 000 alertes-emploi pour aviser les chercheurs d'emplois des possibilités offertes, ce qui représente plus de 26,3 millions d'alertes en 2010-2011.

Selon un client :
« Il est facile de naviguer sur le site, qui est mis à jour régulièrement. En une seule séance, vous pouvez aussi faire une demande pour chaque emploi qui vous intéresse. C'est un service formidable. »

En mars 2011, au-delà de 128 000 employeurs utilisaient le Guichet emplois pour employeurs, et 319 000 chercheurs d'emploi avaient ouvert un compte. Les employeurs avaient eu recours à l'outil Jumelage d'emploi 13 677 fois afin de trouver des candidats qualifiés, et les chercheurs d'emploi l'avaient consulté 137 819 fois en vue de trouver un emploi correspondant à leurs compétences.

En 2010-2011, les cinq principaux groupes de professions recherchées dans le Guichet emplois étaient les suivants : commis de détail, bonnes d'enfants, cuisiniers, camionneurs et préposés de foire alimentaire. Ces cinq groupes représentaient 11,0 % de tous les emplois affichés.

Pour obtenir plus de renseignements sur le Guichet emplois, consultez le site **http://www.guichetemplois.gc.ca/**.

4.1.2 Travailler au Canada

Le site Web Travailler au Canada constitue pour RHDCC une fenêtre unique regroupant les ressources en matière d'IMT, et la contribution du ministère au Portail sur l'immigration Se rendre au Canada (**http://www.travailleraucanada.gc.ca/**).

Travailler au Canada offre aux utilisateurs de l'information à jour sur les professions et les carrières, qu'ils obtiennent en faisant une recherche sur les professions; une liste de contrôle pour les compétences et les connaissances, ainsi qu'une fonction de recherche sur les programmes d'études. Les données que renferme Travailler au Canada proviennent de 23 sources, y compris du Guichet emplois, et le site peut générer au-delà de 32 000 résultats d'IMT différents d'après la profession et le lieu de résidence du client. Les rapports de Travailler au Canada sont complets et contiennent les renseignements recherchés sur les offres d'emploi, les taux de rémunération, les tendances et les perspectives au niveau de l'emploi, les exigences en matière de licence et d'accréditation, les compétences professionnelles, et les programmes d'études et de formation

propres à une profession en particulier à l'échelon régional, provincial et national.

En 2010-2011, Travailler au Canada a produit plus de 2,5 millions de rapports, ce qui a porté à plus de 3,9 millions le nombre total de rapports établis depuis le lancement du site.

4.1.3 Information sur le marché du travail

Le service d'IMT fournit aux particuliers et aux employeurs des renseignements exacts et fiables qui leur permettent de prendre des décisions éclairées par rapport au marché du travail. L'IMT aide les travailleurs sur les plans de la gestion de carrière et de la recherche d'emploi, grâce à l'information offerte au sujet des professions et des compétences. Pour ce qui est des employeurs, elle facilite le recrutement, la formation et le maintien en poste des effectifs, ainsi que la prise de décisions d'affaires et d'investissements en fournissant de l'information sur les salaires et sur l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Un réseau régional d'IMT, regroupant des analystes et des économistes, dégage les tendances du marché du travail en surveillant et en analysant en permanence les données et les événements socioéconomiques. Le personnel de l'IMT collabore aussi avec divers intervenants, dont les employeurs, les établissements d'enseignement et d'autres ordres de gouvernement, pour veiller à ce que les clients aient accès à une IMT de grande qualité. Les produits d'IMT, conformes à la norme canadienne, décèlent les tendances selon le lieu, la profession et le secteur d'activité. Ils sont offerts pour les différentes régions du pays à l'adresse **http://www.travailleraucanada.gc.ca/**.

5. Information sur le marché du travail

5.1 Mesure des répercussions de l'information sur le marché du travail

À l'automne 2008, RHDCC a lancé, en collaboration avec le Groupe de travail sur l'information sur le marché du travail du Forum des ministres du marché du travail (FMMT), un programme de recherche en vue de mieux comprendre les répercussions de l'IMT. Le programme se terminera en 2012. Le montant des dépenses alloué à ce programme de recherche s'est chiffré à 1,1 million de dollars en 2010-2011, et une somme de 987 000 dollars a été engagée pour 2011–2012.

Depuis lors, sept projets de petite envergure ont été entrepris en vue de déterminer le genre de produits d'information et les moyens de diffusion qui fonctionnaient le mieux et à qui ils étaient profitables. Les projets servent à évaluer l'incidence de l'IMT sur des variables, comme la confiance et l'attitude des gens par rapport au marché du travail; la prise de décisions concernant les études, la formation, la carrière et le choix d'un emploi; ainsi que les résultats au niveau de l'emploi. Ils ont été menés dans plusieurs provinces auprès d'une clientèle diversifiée, comprenant notamment des immigrants, des chercheurs d'emploi et des travailleurs déplacés. Plus d'un millier de clients y ont pris part. Selon les résultats préliminaires de trois de ces projets :

- Le regroupement et l'organisation de l'IMT en fonction des besoins du marché du travail, comme les activités de recherche d'emploi et le processus décisionnel en ce qui a trait à la carrière, ont donné les meilleurs résultats.

Projet relatif au choix d'une carrière

Objectif : Ce projet pilote avait pour but de recenser et de promouvoir les pratiques exemplaires, et d'améliorer la qualité et l'efficacité des services axés sur le développement de carrière, en facilitant la recherche pour les personnes en quête d'un emploi ou d'une orientation professionnelle.

En s'appuyant sur une méthode de recherche axée sur le participant, le projet :

- a fait appel à de véritables fournisseurs de services directs qui travaillent auprès de clients adultes dans leur environnement habituel, plutôt qu'à des stagiaires ou à des étudiants en counselling en milieu universitaire;
- a fourni des services à des particuliers désireux d'obtenir de l'aide avec leur choix de carrière et leur recherche d'emploi;
- a intégré les interventions dans les services déjà offerts.

Hypothèse : Cette approche accroît la probabilité que les résultats positifs seront intégrés à la prestation des services.

Résultats : À la suite de leur participation au projet d'étude, les deux provinces ayant pris part à l'expérience ont effectué des changements positifs et ont adopté un meilleur plan fondé sur les quatre critères d'employabilité établis :

- la connaissance de soi;
- la connaissance des professions;
- la connaissance du marché du travail;
- l'établissement d'objectifs et d'un plan d'action.

En raison des solutions avant-gardistes proposées au cours du déroulement, un ministère provincial a mis ce projet en nomination pour la remise du Prix du premier ministre pour l'excellence dans la fonction publique.

Enseignements tirés : Ce projet de recherche appliquée, auquel ont participé des intervenants du domaine à l'étude, a donné lieu à un plus grand nombre de résultats concrets comparativement aux études théoriques typiques.

- L'information concernant une profession donnée devrait inclure les qualifications et l'accréditation nécessaires, ainsi que les façons permettant de trouver une formation pertinente, de toucher un salaire adéquat et de repérer un employeur éventuel.
- L'IMT a une incidence positive sur les résultats intermédiaires lorsqu'elle est offerte dans le cadre d'un service d'orientation de carrière, comme on a pu l'observer peu après une intervention. Ces résultats comprennent les compétences et les connaissances liées à l'obtention et à l'utilisation de l'IMT; un niveau accru d'autonomie et de confiance en ce qui a trait à la recherche d'emploi et au choix de carrière; et des objectifs mieux définis sur le plan de la recherche d'emploi.

Les résultats préliminaires ont été présentés à des responsables de l'orientation stratégique et de la diffusion de l'IMT à RHDCC durant le déroulement de plusieurs forums, et à des intervenants en perfectionnement professionnel lors de conférences qui se sont tenues au Canada et à l'étranger – notamment celles organisées par l'intermédiaire de la British Columbia Career Development Association, de l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle et de Cannexus.

RHDCC a en outre investi la somme de 3,2 millions de dollars dans la création d'une Plateforme de données de gestion. Celle-ci visait à fournir de l'information axée sur l'employeur et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail, et à mieux renseigner les Canadiens sur les occasions d'emploi actuelles et à venir, en leur offrant de façon continue des renseignements détaillés et opportuns au sujet des postes à pourvoir.

Cette Plateforme de données de gestion, englobant des sondages, des données administratives et de l'information en ligne sur le secteur privé, vise à produire de nouvelles données statistiques et de l'information pour les Canadiens en ce qui concerne les pressions exercées sur le marché du travail et les pratiques en milieu de travail. À l'heure actuelle, ces renseignements sont difficiles à obtenir ou ne sont tout simplement pas disponibles. L'information générée par cette plateforme aidera aussi le gouvernement à élaborer des politiques et des programmes qui permettront de surveiller et de rendre compte des tendances, des possibilités, des pénuries et d'autres problèmes auxquels est confronté le marché du travail canadien.

En 2010-2011, la Plateforme de données de gestion a donné lieu à :

- l'élaboration d'un questionnaire d'enquête de base et de modules détaillés sur le roulement du personnel, les postes à pourvoir, les pénuries de compétences et les pratiques en milieu de travail, dont les résultats sont attendus à l'automne 2012;
- une estimation mensuelle du nombre de postes vacants à l'aide de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail;
- le développement et la mise à l'essai d'installations informatiques, de collectes de données et d'infrastructures d'échantillonnage, y compris des normes de conception, des applications et des protocoles;
- l'évaluation de l'information affichée en ligne par le secteur privé au Canada au sujet des offres d'emploi (les mesures mises en place à l'échelon local pour l'affichage des postes ainsi que la demande de main-d'œuvre ont donné des résultats positifs);
- un examen du contenu informatif par les membres de groupes de discussion du milieu des entreprises;
- la réalisation d'enquêtes pilotes;
- des comptes rendus des résultats des enquêtes pilotes et la mise en application des améliorations approuvées en ce qui a trait au contenu, à l'application et à l'échantillonnage afin de recueillir des données exhaustives;
- des activités d'engagement et des travaux préparatoires relatifs à la plateforme d'information.

Étant donné que le projet pilote s'est soldé par des résultats positifs, RHDCC s'est engagé à investir 6,0 millions de dollars de plus dans cette Plateforme de données de gestion en 2011–2012.

CHAPITRE 5

ADMINISTRATION DU RÉGIME

Ce chapitre traite des services de l'assurance-emploi dont ont bénéficié les clients en 2010-2011. La section I décrit brièvement le contexte dans lequel les prestations d'assurance-emploi ont été versées. La section II donne un aperçu des prestations versées et des services connexes de Service Canada. La section III porte sur la qualité des services de l'assurance-emploi, y compris l'exactitude des versements. Enfin, la section IV évalue l'intégrité de l'application du régime d'assurance-emploi.

I. CONTEXTE

Service Canada a été créé en 2005 afin d'améliorer la prestation des programmes et des services du gouvernement fédéral destinés aux Canadiens. En tant qu'organisme spécialisé dans la prestation de services, Service Canada offre un point d'accès unique à un vaste éventail de programmes et de prestations qu'offre le gouvernement du Canada, y compris les prestations d'assurance-emploi.

Service Canada a continué de traiter un nombre de demandes d'assurance-emploi plus élevé que la normale[1] tandis que l'économie canadienne se remettait de la récession mondiale survenue en 2010-2011. Le Ministère a également pris des mesures afin d'améliorer l'efficacité des services et de répondre aux normes à cet égard, en modernisant le mode de traitement des demandes d'assurance-emploi et en regroupant les bureaux de traitement.

II. PRESTATION DES SERVICES

1. Transformation des services

En 2010-2011, Service Canada a de nouveau investi dans la conception et l'application de nouvelles technologies, de manière à soutenir le traitement informatisé des demandes et à élargir les services accessibles par Internet, améliorant du même coup la prestation des services d'assurance-emploi aux Canadiens. Les progrès réalisés ont eu pour effet de changer le réseau de traitement des prestations et d'accroître la capacité de l'organisme à gérer les volumes de la charge de travail, en ajoutant aux procédés standardisés et en augmentant les niveaux d'automatisation. Ces innovations ont permis aux Canadiens de bénéficier de services plus exacts, homogènes et dans les délais prescrits.

Depuis l'instauration du processus de demande électronique en 2001-2002, la proportion de demandes d'assurance-emploi présentées en ligne n'a cessé d'augmenter. Alors qu'elle était de 17 % la première année, elle est passée à 97,2 % en

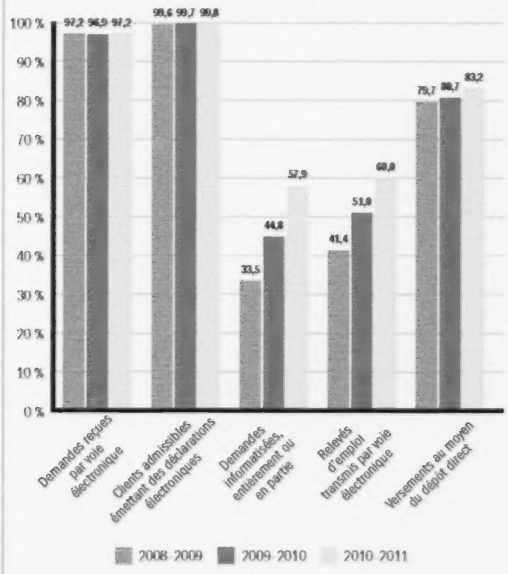
[1] Le niveau de base, établi en 2007-2008, a été fixé à 2,6 millions pour ce qui est du nombre de demandes d'assurance-emploi à traiter.

2010-2011. De plus, au cours du dernier exercice, 99,8 % des prestataires admissibles ont transmis leurs déclarations de quinzaine par voie électronique, et 57,9 % de toutes les demandes initiales ou renouvelées ont été traitées au moyen du système informatique, que ce soit entièrement ou en partie. En 2010-2011, les employeurs ont transmis 60 % de leurs relevés d'emploi (RE) en ligne, et 83,2 % des clients ont choisi le dépôt direct comme mode de versement pour leurs prestations d'assurance-emploi.

En 2010-2011, Service Canada a mis en œuvre un nouveau procédé qui reproduit à l'écran une image des documents sur support papier. Cette façon de faire permet aux membres du personnel de partout au Canada d'avoir accès aux renseignements concernant les clients, quel que soit le lieu de résidence ou de travail. Service Canada a en outre terminé la mise en place d'un système de gestion de la charge de travail, qui répartit automatiquement les tâches liées au traitement des demandes d'assurance-emploi entre les membres du personnel dans l'ensemble du pays, en fonction de leur disponibilité et de leurs compétences particulières.

GRAPHIQUE 1

Recours aux services électroniques



Source :
Données administratives de l'assurance-emploi.

2. Services d'assurance-emploi offerts aux particuliers

En 2010-2011, Service Canada a eu recours à des initiatives de marketing rentables pour inciter les Canadiens à utiliser les outils libre-service de façon à réduire la pression exercée sur le personnel de première ligne. À l'aide d'Internet, les clients peuvent obtenir des renseignements et présenter une demande pour des programmes ou des prestations, au moment qui leur convient, sans devoir s'adresser à un agent de Service Canada. Parmi les activités et les outils de marketing conçus pour promouvoir le recours au libre-service figuraient les suivants : des interventions auprès d'organismes intéressés visant à les sensibiliser davantage au fait que les travailleurs autonomes peuvent dorénavant bénéficier des prestations spéciales de l'assurance-emploi; sept vidéos Web axées sur les programmes et les services de l'assurance-emploi; des améliorations apportées au contenu et aux outils du site Web; de la documentation visant à promouvoir les programmes de l'assurance-emploi; et des scénarios téléphoniques utilisés par les agents des centres d'appels pour fournir des renseignements à jour sur les programmes et les services. Les avantages uniques que procure le site servicecanada.gc.ca ont été mis en valeur. On a aussi fait la promotion d'outils tels que le Chercheur de prestations, qui fournit une liste personnalisée des programmes et des services fédéraux et provinciaux en fonction des besoins propres aux usagers; RE Web, une application en ligne sécurisée permettant aux employeurs de créer, de soumettre et d'imprimer à partir d'Internet des relevés d'emploi de 53 semaines; Mon dossier Service Canada (MDSC), un point d'accès unique grâce auquel les usagers peuvent visualiser et mettre à jour leurs renseignements relatifs à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada (RPC) et au programme de la Sécurité de la vieillesse (SV); et la page Web intitulée Chercher un emploi, dont les outils permettent aux usagers de consulter des répertoires d'offres d'emplois, de rédiger un curriculum vitae, de choisir une carrière et de faire valoir leurs compétences. Les outils dont disposent le personnel et les clients comprennent un réseau de 177 écrans numériques, situés dans 155 Centres Service Canada. Ce réseau comporte des messages, des outils et des mesures de soutien permettant de mieux faire connaître les options libre-service offertes en ligne.

Une évaluation interne des stratégies de marketing et de l'utilisation du Web montre que :

- Une fois que des améliorations eurent été apportées à la page de renvoi Chercher un emploi, le nombre de visiteurs par mois est passé de 14 000 à environ 500 000, et s'est maintenu à ce niveau depuis. Outre ces améliorations, les images promotionnelles pour le Web, qui présentent aux clients une information opportune et pertinente, sont regardées chaque mois par environ 4 millions de Canadiens.
- Durant l'exercice 2010-2011, près de 300 000 vidéos Web ont été visualisés par des clients. Près de 62 % d'entre eux ont dit, en réponse à des enquêtes par le biais du Web, que grâce à ces vidéos, ils pouvaient effectuer leurs transactions sans interruption. En outre, plus de la moitié (52 %) des répondants ont indiqué que grâce à ces vidéos, ils n'auraient pas besoin de communiquer avec Service Canada, ni par téléphone, ni en personne.
- Des entrevues de fin d'emploi sur écran numérique ont révélé un taux de rappel de 49 %, conjugué à un taux de rappel de 47 % de l'adresse de Service Canada chez les clients qui ont regardé l'écran. On a appris, d'autre part, que le contenu apparu sur le Réseau d'affichage numérique avait eu suffisamment d'impact sur les répondants pour que 45 % d'entre eux affirment être décidés à visiter le site Web la prochaine fois, avant de se rendre dans un Centre Service Canada ou d'en appeler un.

Pour donner suite aux résultats de l'évaluation interne portant sur les stratégies de marketing et l'utilisation du Web en 2010-2011, les activités de promotion sont demeurées axées sur les procédés en ligne et les outils libre-service qui offrent aux Canadiens un accès plus pratique et plus convivial aux services du gouvernement fédéral. Grâce à d'autres améliorations à venir, la revue pour assurer un langage clair du contenu Web, de même que des publications et des lettres, l'ajout de nouvelles vidéos et de nouveaux messages sur écran numérique, l'amélioration générale du site Web et la réussite du projet pilote axé sur les médias sociaux, les clients pourront effectuer leurs transactions de façon encore plus efficace.

2.1 Prestations spéciales de l'assurance-emploi offertes aux travailleurs autonomes

Depuis janvier 2010, les travailleurs autonomes qui sont citoyens canadiens ou résidents permanents peuvent, sur une base volontaire, conclure un accord avec la Commission de l'assurance-emploi du Canada, en vue de participer au programme d'assurance-emploi afin d'avoir accès aux prestations spéciales qui comprennent les prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant. Depuis le 2 janvier 2011, les travailleurs autonomes peuvent présenter une demande de prestations d'assurance-emploi. En date du 31 mars 2011, 7 114 travailleurs autonomes s'étaient inscrits au régime de l'assurance-emploi. Les demandes de prestations provenant de travailleurs autonomes sont traitées dans un centre national spécialisé favorisant l'excellence du service.

2.2 Traitement des demandes

En 2010-2011, Service Canada a reçu 2,91 millions de demandes d'assurance-emploi. Bien qu'il s'agisse d'une réduction de 9,2 % par rapport au niveau de l'exercice précédent, le nombre de demandes est tout de même demeuré élevé comparativement au niveu de base do 2,6 millions de demandes. La rapidité de paiement, un indicateur de rendement clé, correspond à la proportion de demandes initiales ou renouvelées pour lesquelles le Ministère a envoyé au prestataire un avis de paiement ou de non-paiement dans les 28 jours suivant la date de présentation de sa demande. Les demandes de prestations pour lesquelles il manque des renseignements ou pour lesquelles il faut des clarifications, ainsi que divers niveaux de complexité nécessitant un recueil de faits auprès de l'employeur et de tierces parties dans le but de rendre une décision juste et équitable, ont un impact sur la rapidité de paiement. Le volume des demandes peut varier considérablement d'une semaine à l'autre, entraînant un pourcentage élevé de demandes qui sont automatisées au cours des semaines comprises dans une période de pointe, ce qui provoque une hausse marquée de cet indicateur de rendement. Toutefois, suivant une période de pointe dans la réception de demandes, les demandes résiduelles complexes, nécessitant une intervention manuelle, peuvent entraîner une baisse des résultats en matière de rapidité de paiement. En 2010-2011,

Service Canada a été financé par le Plan d'action économique du Canada pour maintenir la rapidité de paiement à 80 % sur une base mensuelle. Service Canada a atteint une moyenne de 83,9 % en matière de rapidité des versements, toutes les régions au pays se situant à l'intérieur d'un marge de 2,1 % de la moyenne nationale.

Service Canada a continué de répondre aux attentes par rapport au traitement des demandes d'assurance-emploi en perfectionnant son Modèle national de prestations des services. La capacité à répartir les tâches de façon transparente partout au pays a permis de gérer la charge de travail à l'échelle nationale et d'offrir un niveau de service uniforme et équitable à tous les clients de l'assurance-emploi.

En 2010-2011, Service Canada a procédé à la mise en œuvre intégrale d'un nouveau système de gestion de la charge de travail, qui constitue un élément clé du rendement optimal de l'automatisation. Grâce à ce système, seules les demandes d'assurance-emploi nécessitant une intervention humaine en raison de leur complexité ou d'une discordance entre deux sources de données sont assignées à des agents du ministère. Ce nouvel outil a permis à Service Canada d'offrir un niveau de service mieux équilibré dans l'ensemble du pays, en acheminant efficacement le travail au prochain agent disponible au moyen d'un réseau national protégé.

2.3 Information et demandes de renseignements

La stratégie Cliquez, téléphonez ou visitez était l'un des engagements du gouvernement du Canada au moment de la création de Service Canada en 2005. Les Canadiens n'ont qu'à faire un clic de souris, un appel ou une visite pour découvrir le vaste éventail de programmes et de services qui leur sont offerts. Par le truchement du réseau de Service Canada, ils peuvent obtenir l'aide dont ils ont besoin sur Internet, par téléphone, en personne ou par la poste.

2.3.1 Par Internet (cliquez)

Le site Web de Service Canada offre une grande variété d'information sur les programmes et services offert par le gouvernement du Canada, ainsi que des services électroniques et formulaires qui permettent aux clients d'accéder facilement au service qu'ils recherchent. De 2008-2009 à 2009-2010, il y a eu une croissance de 67%, suivit par une croissance de 21.5 % en 2010-2011, pour un total de 67 million de visites annuelles.

La rubrique de l'assurance-emploi dans MDSC sur le site Web Service Canada permet au client de visualiser l'information concernant ses demandes de prestations d'assurance-emploi actuelles ou antérieures. De plus, le service MDSC relatif à l'assurance-emploi fournit des liens vers d'autres services électroniques, comme le service de déclaration par Internet, grâce auquel les clients peuvent remplir leurs déclarations en ligne. Pour recevoir leurs prestations d'assurance-emploi, les prestataires doivent remplir et envoyer toutes les deux semaines une déclaration attestant du fait qu'ils y ont toujours droit, sauf ceux qui touchent des prestations de maternité, parentales, de soignant ou pour travail partagé, ou encore qui se sont dirigés vers un programme d'apprentissage. Les prestataires peuvent satisfaire à cette exigence facilement au moyen du Service de déclaration par Internet.

Les services en ligne de MDSC relatif à l'assurance-emploi permettent aux Canadiens d'accéder à leur compte pour effectuer les opérations suivantes :

- visualiser leurs messages ainsi que l'information sur leurs versements et leurs demandes d'assurance-emploi;
- visualiser et modifier les données relatives au dépôt direct, leur adresse postale et leur numéro de téléphone;
- visualiser et imprimer leurs relevés d'impôt relatifs à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada (RPC) et au Programme de la sécurité de la vieillesse (SV);
- visualiser et modifier leur adresse, leur numéro de téléphone et le lieu où doivent parvenir les versements du RPC et de la SV;
- visualiser et imprimer leur État de compte du cotisant au RPC et une estimation de leurs prestations de retraite;
- visualiser leur RE électronique; et,
- s'inscrire au programme d'assurance-emploi afin d'avoir accès aux prestations spéciales (pour les travailleurs autonomes).

En 2009-2010, les sessions MDSC ont connu une croissance de 48.6 %, avant d'en connaître une de 8 % en 2010-2011. Cette année-là, les Canadiens ont ouvert une session MDSC sur le site de Service Canada 15,9 millions de fois, et on estime que 92 % des opérations effectuées sur ce site étaient liées aux fonctionnalités de l'assurance-emploi. Près de 27 % des clients de l'assurance-emploi ont consulté MDSC pour obtenir de l'information.

2.3.2 Par téléphone (téléphonez)

À partir du Canada et des États-Unis, les Canadiens peuvent composer le 1 800 O-Canada, du lundi au vendredi pour obtenir des renseignements généraux au sujet de l'assurance-emploi. Pour les appels en provenance du Canada, le service est offert de 8 h à 20 h, quel que soit le fuseau horaire. Les personnes qui appellent des États-Unis ont accès aux services de 8 h à 20 h, heure de l'Est. Les services sont offerts en anglais et en français. En 2010-2011, la ligne 1 800 O-Canada a répondu à 1,9 millions d'appels, et au-delà de 381 800 appels concernaient des demandes d'information générale au sujet de l'assurance-emploi. Le volume d'appels du 1 800-O-Canada est demeuré constant pendant la période 2008-2009 à 2010-2011, les appels au sujet de l'assurance-emploi ont connu une croissance de 17 % de 2008-2009 à 2009-2010 et une croissance de 25 % en 2010-2011.

Les clients peuvent obtenir des renseignements au sujet de leur dossier en tout temps au moyen du service automatisé d'information par téléphone. Des agents des services aux citoyens (ASC) des centres d'appels de l'assurance-emploi sont également disponibles pour répondre aux demandes relatives à des dossiers spécifiques de clients du lundi au vendredi, de 8 h à 20 h, heure locale. En 2010-2011, les centres d'appels de l'assurance-emploi ont répondu à 6,8 millions d'appels de la part des clients.

Des mesures ont aussi été prises en 2010-2011 afin que les agents des centres d'appels puissent répondre à un nombre accru de demandes dès la première intervention. Dans les centres, des agents chevronnés ont été formés pour être en mesure de régler un certain nombre de cas qui auraient normalement été confiés à des agents de traitement. Ainsi, bon nombre de clients obtiennent dorénavant une réponse la toute première fois qu'ils communiquent avec un centre d'appels de l'assurance-emploi. Service Canada a commencé à développer ce niveau de service en décembre 2010, et la mise en fonction complète était prévue pour décembre 2011.

De plus, des agents du service d'assistance à l'inscription et à l'authentification viennent en aide aux clients de l'assurance-emploi qui ont du mal à accéder à des éléments ou à des services offerts en ligne par le biais de MDSC, comme les feuillets de renseignements de l'assurance-emploi et les relevés d'impôt électroniques, en raison d'une discordance entre les renseignements fournis et les données contenues dans le dossier (code d'accès à l'assurance-emploi, numéro d'assurance social [NAS] ou date de naissance).

2.3.3 En personne (visitez)

Service Canada compte plus de 600 points de service où sont accueillis les clients (Centres Service Canada, sites de services mobiles réguliers et Bureaux communautaires de Service Canada). Plus de 6,6 millions de Canadians dans l'ensemble du pays se rendent dans l'un des points de service chaque année.

Au Canada, des spécialistes des services aux citoyens ont pu offrir des séances d'information aux employeurs et aux travailleurs dans l'ensemble du pays pendant la reprise économique, grâce aux services mobiles externes. Ce type de service est offert en personne dans différents endroits, selon les besoins du moment. Si les clients ne peuvent se déplacer, ils peuvent bénéficier des services par téléphone. Les services sont offerts sur une base individuelle ou en groupe. Les employés des services externes mobiles évaluent les besoins des clients en matière d'information et adaptent leurs services en fonction du groupe ou du particulier.

Un service d'intervention rapide a été mis en place dans le cadre du Plan d'action économique. Des séances d'information à l'intention des clients, une partie intégrante de ce service, ont été organisées pour faire connaître aux travailleurs de longue date les mesures de soutien fédérales et provinciales qui s'offrent à eux pour les aider à reprendre le travail, à progresser dans leur carrière ou à chan-

ger d'emploi. Lors des séances, les participants prennent connaissance des outils en ligne qui permettent de s'informer sur les possibilités de carrière et le perfectionnement des compétences. On les renseigne également sur les sites d'affichage des emplois et sur les ressources en formation. Les séances visent à informer le plus rapidement possible les travailleurs de longue date de l'aide dont ils peuvent bénéficier pour le développement des compétences et la recherche d'emploi, afin d'être à même de réintégrer le marché du travail.

Entre le 30 septembre 2009 et le 30 juillet 2010, Service Canada a envoyé 173 159 invitations à des travailleurs de longue date. Durant cette période, 1 914 séances d'information devaient accueillir 16 084 participants, mais dans les faits, 11 844 personnes y ont pris part. Les séances ont généré 26 356 appels de la part des clients. L'inscription à cette activité a pris fin le 29 mai 2010, mais les séances se sont poursuivies jusqu'en juillet afin de répondre aux besoins de tous les clients.

Par ailleurs, le personnel des Centres Service Canada a répondu à 5,6 millions de demandes de renseignements relatives à l'assurance-emploi en 2010-2011, et 81 850 personnes de plus ont obtenu des réponses par le biais des services mobiles réguliers. Selon un horaire préétabli (par exemple, le mercredi, de 13 h à 16 h) les sites de services mobiles réguliers offrent tous les services que dispensent les Centres Service Canada. Les heures d'ouverture des bureaux de Service Canada sont affichées sous la rubrique « Trouver un bureau de Service Canada », sur le site **http://www.servicecanada.gc.ca/cgi-bin/hr-search.cgi?app=hme&ln=fra**.

Entre avril 2010 et mars 2011 :

- 2 031 séances d'information sur l'assurance-emploi ont été offertes aux employeurs, auxquelles ont pris part 39 605 participants;
- 2 479 séances d'information sur l'assurance-emploi ont été organisées à l'intention des travailleurs, auxquelles ont assisté 60 142 participants.

Durant la même période, des spécialistes des services aux citoyens ont participé à :

- 18 salons, expositions ou kiosques visant les employeurs, où ils ont fourni des renseignements généraux sur l'assurance-emploi à 1 203 participants;
- 92 salons, expositions ou kiosques pour les travailleurs, où ils ont fourni des renseignements généraux sur l'assurance-emploi à 12 207 participants.

3. Services de l'assurance-emploi offerts aux employeurs

Tenant compte des travaux de la Commission sur la réduction de la paperasse, dont le mandat est d'identifier les irritants découlant des exigences fédérales imposées aux entreprises en matière de réglementation, Service Canada cherche à déterminer le moyen le plus efficace et le plus rentable de réduire le fardeau administratif que représente le RE pour les employeurs. Le RE électronique constitue un élément clé à cet égard, car il évite aux employeurs de commander ou d'entreposer des formulaires de RE, de conserver des copies au dossier, et de transmettre des copies à Service Canada ou à leurs employés. Les employeurs gagnent ainsi du temps et réalisent des économies sur le plan des charges administratives.

En 2010-2011, Service Canada a continué de promouvoir le RE Web auprès des employeurs, un système de transmission des RE en ligne, pour veiller à ce que les prestations d'assurance-emploi soient versées rapidement, de manière efficace et exacte. Cette initiative garantissait par ailleurs que les entreprises étaient au courant des changements apportés au *Règlement sur l'assurance-emploi*, qui sont entrés en vigueur le 15 mars 2009. Le système a aussi contribué à l'allègement du fardeau administratif pour les employeurs, en faisant correspondre l'émission des RE électroniques avec leur cycle de paie et en supprimant l'obligation de remettre une copie papier de ce RE aux employés. Le service MDSC permet aux clients de visualiser et d'imprimer leur RE électronique ou d'accuser réception de leur RE sur support papier.

À la fin de l'exercice 2010-2011, 240 828 employeurs, dont 55 539 nouvelles entreprises (comprenant 1 074 petits ou moyens fournisseurs de services de paye), s'étaient inscrits aux services du RE électronique. Ceux-ci comprennent le RE Web et le transfert automatisé protégé des RE (TAP), une ligne de communication protégée qui permet aux importants fournisseurs de services de paie et aux grandes entreprises de transmettre un nombre élevé de RE simultanément. Ainsi, la majorité des RE (60 % ou 5,2 millions) a été acheminée à Service Canada par voie électronique, ce qui représente une augmentation de 15 % par rapport à l'année précédente.

Le Centre de services aux entreprises du RE Web situé à Bathurst, au Nouveau-Brunswick, aide les employeurs qui éprouvent des difficultés techniques et des problèmes d'inscription liés au RE électronique. En 2010-2011, le personnel du centre a répondu à 153 873 appels entrants et sortants provenant des employeurs, y compris ceux des entreprises nouvellement inscrites cherchant à obtenir de l'aide.

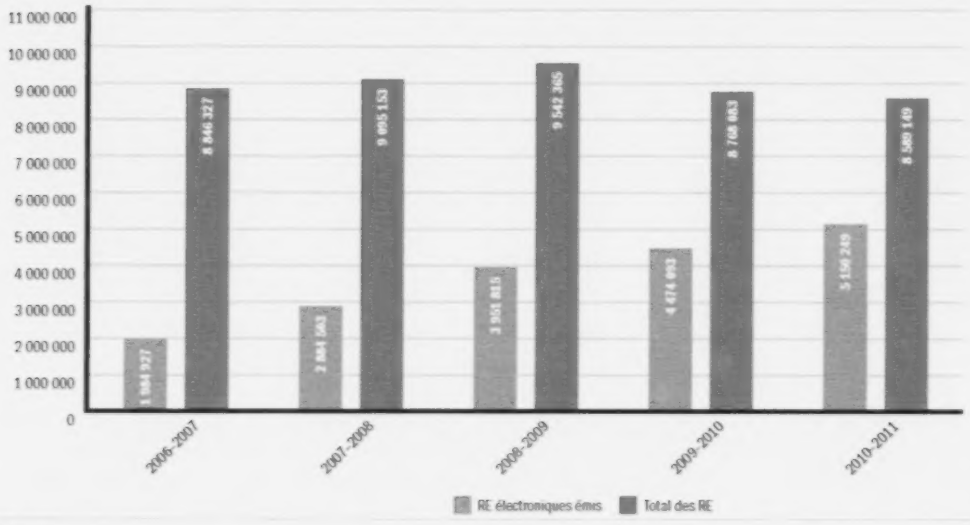
En 2010-2011, Service Canada a réalisé d'autres progrès avec le projet du Centre de services aux employeurs. Celui-ci a permis de rationaliser de multiples programmes ainsi que les points de contact régionaux avec les employeurs en les regroupant sous un seul numéro de téléphone. Le numéro du Centre remplace plus de 100 numéros locaux et numéros sans frais de Service Canada qui étaient liés à l'utilisation du RE Web, à la commande de formulaires papier et au soutien pour remplir les RE. Le Centre offre également des services par le biais de la Passerelle de données, un outil sécurisé que peuvent utiliser les employeurs pour transmettre de l'information à Service Canada au sujet du Travail partagé et des activités liées à l'intégrité.

4. Appels interjetés à l'encontre des décisions de l'assurance-emploi

Le processus d'appel de l'assurance-emploi permet aux prestataires et aux employeurs de contester, devant un tribunal indépendant et externe, une décision administrative qui leur semble erronée ou dont ils sont insatisfaits. En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, il

GRAPHIQUE 2

Proportion de RE électroniques émis



Source :
Données administratives de l'assurance-emploi.

existe deux niveaux d'appel : le Conseil arbitral et le juge-arbitre. D'autres recours sont aussi possibles, à savoir la Cour d'appel fédérale et, en dernier ressort, la Cour suprême du Canada.

Le Conseil arbitral est un tribunal indépendant et impartial. Chaque jury est composé de trois membres : un président nommé par le gouverneur en conseil, un membre nommé par la commissaire représentant les employeurs et un autre membre nommé par la commissaire représentant les travailleurs et travailleuses. Environ 900 membres du Conseil arbitral siègent à temps partiel et entendent des appels dans 83 centres de conseil arbitral dans l'ensemble du Canada.

En 2010-2011, les conseils arbitraux ont entendu 26 769 appels, dont 48,2 % ont été inscrits au rôle pour être entendus dans les 30 jours suivant la date de réception de l'avis d'appel. Les conseils arbitraux rendent habituellement leurs décisions dans un délai de sept jours suivant la date de l'audience. Environ 22 % des appels entendus par des conseils arbitraux ont entraîné l'annulation de la décision du Ministère.

Les prestataires, les employeurs, les associations de prestataires et d'employeurs ainsi que la Commission de l'assurance-emploi peuvent porter en appel des décisions du Conseil arbitral devant le juge-arbitre, qui est un tribunal administratif indépendant. De 20 à 40 juges de la Cour fédérale ou juges retraités des cours supérieures provinciales y siègent seuls comme juges-arbitres et entendent des appels dans toutes les régions du Canada.

En 2010-2011, 1 827 demandes d'appels de la part des clients ont été présentées au juge-arbitre; 97,6 % de ces dossiers d'appels ont été préparés et envoyés par le Ministère au Bureau du juge-arbitre dans un délai de 60 jours suivant la réception de l'avis d'appel. La Commission de l'assurance-emploi a en outre présenté 496 appels au juge-arbitre. Environ 14 % des décisions rendues par le juge-arbitre étaient favorables aux clients.

Les prestataires, les employeurs et la Commission de l'assurance-emploi peuvent demander un examen judiciaire de la décision d'un juge-arbitre auprès de la Cour d'appel fédérale. En 2010-2011, la Cour d'appel fédérale a rendu 34 décisions concernant des affaires touchant des prestations d'assurance-emploi, et 35 % d'entre elles ont été en faveur des clients. La Cour suprême du Canada n'a rendu aucune décision relativement à l'assurance-emploi.

III. QUALITÉ

1. Exactitude des paiements et du traitement

On mesure le taux d'exactitude des prestations d'assurance-emploi versées à partir des résultats des Vérifications de l'exactitude de paiement (VEP) effectuées à l'échelle nationale. Les VEP consistent à revoir deux fois un échantillon aléatoire d'environ 500 demandes de prestations d'assurance-emploi par année. Chaque révision fournit des renseignements détaillés sur les causes et la valeur monétaire des erreurs non détectées lors du règlement de la demande. Les erreurs, qui comprennent des trop-payés et des moins-payés, proviennent de trois sources : les prestataires, les employeurs et Service Canada (voir le Tableau 1 ci-après). Les VEP aident à déterminer la valeur « la plus probable » des sommes erronées versées en prestations, et les résultats permettent d'améliorer l'application du régime et d'en préserver l'intégrité. Le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) se sert des données des VEP lors de l'examen annuel du Compte d'assurance-emploi et rend compte des résultats chaque année dans le cadre de son rapport sur les *Comptes publics du Canada*.

Le taux d'exactitude des paiements de l'assurance-emploi est passé de 96,1 % (taux d'erreurs de 3,9 %) en 2009-2010 à 94,0 % (taux d'erreurs d 6,0 %) en 2010-2011 (l'indicateur établi pour l'exactitude des versements de l'assurance-emploi étant fixé à 95 %).

Selon les résultats de la VEP de l'assurance-emploi, la hausse du taux d'erreurs à 6,0 % est probablement attribuable à deux facteurs :

1) L'arrivée de nouveaux clients qui n'étaient probablement pas familiers aux exigences de déclaration (incidence sur le taux d'erreurs des prestataires). En effet, le profil de la clientèle de l'assurance-emploi a changé pendant cette récession par

l'arrivée de travailleurs de longue date qui ne sont vraisemblablement pas familiers avec les exigences de déclaration de l'assurance-emploi. En période de difficultés économiques, la proportion de prestataires familiarisés au programme de l'assurance-emploi diminue habituellement, et passe de 30 % à 20 %, ce qui donne lieu à une hausse des erreurs des prestataires. Les résultats dévoilent que deux erreurs des prestataires (omission de déclarer leurs rémunérations et non disponibilité pour travailler alors qu'ils recevaient des prestations) représentent plus de 79 % et de 21 % respectivement de toutes les erreurs des prestataires.

2) Cette augmentation est probablement attribuable au besoin d'embaucher rapidement plus de 1 000 nouveaux employés (dans le cadre du Plan d'action économique) pour traiter le volume supplémentaire associé au ralentissement économique. Bon nombre de ces nouveaux employés n'avaient aucune connaissance préalable du programme complexe d'assurance-emploi et ont pu recevoir une formation plus brève que d'habitude (incidence sur le taux d'erreurs de Service Canada).

Bien que les erreurs des prestataires aient augmenté, les erreurs des employeurs ont diminué de 0,33 %. Cette amélioration pourrait être attribuable au nombre croissant d'employeurs qui transmettent leurs formulaires de relevé d'emploi (RE) à Service Canada par voie électronique, au moyen du RE Web. Cette application en ligne contient des contrôles de validation intelligents qui préviennent les erreurs au moment de remplir ces formulaires. Les plus forts arrivages de RE électroniques réduisent également les erreurs lors de la transcription par le personnel du contenu des RE papier dans nos systèmes.

Bien que ce bond du taux d'erreurs pour 2010-2011 justifie un contrôle plus étroit, la situation n'est pas alarmante, car le taux se tient toujours à une portée raisonnable selon l'historique des résultats de la VEP de l'assurance-emploi. Au cours des 15 dernières années, le taux d'exactitude du paiement s'est tenu près de l'objectif établi de 95 % (taux d'erreurs de 5 %). La dernière fois que le taux d'erreurs s'est élevé à plus de 6,0 % (taux d'exactitude de 94,0 %) était en 1997, à la suite de l'importante réforme de l'assurance-emploi de 1996.

TABLEAU 1

Erreurs relevées suivant la Vérification de l'exactitude des paiements de l'assurance-emploi à l'échelle nationale, selon la source

Source	2009-2010	2010-2011
Employeur	281,7 millions (1,44 %)	197,1 millions (1,11 %)
Prestataire	267,5 millions (1,37 %)	530,4 millions (2,98 %)
Service Canada	220,9 millions (1,13 %)	340,9 millions (1,92 %)
Valeur probable de tous les paiements erronés	770,1 millions	1,1 milliard
Total des versements de l'assurance-emploi	19,6 milliards	17,8 milliards
Taux d'erreurs	3,9 %*	6,0 %*
Taux d'exactitude	96,1 %*	94,0 %*

* Les chiffres ont été arrondis à la première décimale.

Les Vérifications de l'exactitude du traitement (VET) effectuées à l'échelle nationale comportent l'examen d'un échantillon aléatoire de quelque 30 000 demandes de prestations d'assurance-emploi par année. Cet examen, qui porte sur des demandes de prestations initiales, renouvelées ou révisées, permet de déterminer si elles ont été accordées et calculées conformément aux politiques et aux procédures opérationnelles. Le taux d'exactitude du traitement des demandes correspond au taux de conformité avec les politiques et procédures opérationnelles de l'assurance-emploi dans le cadre des activités de traitement. En 2005-2006, Service Canada a établi un indicateur de l'exactitude du traitement pour déterminer la proportion de demandes initiales qui étaient « en ordre », en fixant un objectif de 80 %. On estime qu'une demande est « en ordre » lorsque tous les critères applicables à l'examen de cette demande ont été respectés. En 2010-2011, le taux d'exactitude du traitement s'est

accru pour passer à 88,8 %, alors qu'il était de 87,9 % l'année précédente. Service Canada élabore un plan d'action national chaque année en matière de qualité, pour veiller à ce que le processus de traitement continue de s'améliorer. Ce plan s'attache aux trois erreurs qui se sont produites le plus fréquemment dans l'ensemble du pays au cours de l'exercice précédent, ainsi qu'à un ou deux éléments nécessitant une amélioration dans les régions.

2. Exactitude de l'information et des transactions

Le Programme national d'assurance de la qualité (PNAQ) a été introduit dans les centres d'appels de l'assurance-emploi en 2008-2009. Il vise à :

- assurer la qualité du service à la clientèle;
- cerner les besoins de formation et les possibilités d'amélioration; et,
- à fournir de rétroactions et le soutien aux employés.

À la suite d'une évaluation du programme en 2009-2010, le PNAQ a été modifié en septembre 2010 pour rationaliser et mieux définir les critères et catégories de notation utilisés pour évaluer la qualité des appels à travers le Canada de façon cohérente.

Voici quelques exemples des améliorations concernant le PNAQ :

- Les critères ont été mieux définis et cela a fait en sorte que des éléments distincts supplémentaires doivent être évalués. Par exemple, le critère antérieur « écoute active » a été catégorisé en trois nouveaux critères distincts, ce qui a entraîné d'autres ajustements de notation.
- Les critères et les définitions de notation ont été éclaircis au moyen de remarques supplémentaires et plusieurs exemples pour aider à mieux cerner la catégorie de notation qui devrait s'appliquer.
- En général, les valeurs et les catégories de notation ont été ajustées pour mieux démontrer l'importance de chaque élément dans qualité globale de l'appel.

Un cumulatif de 15 978 appels ont été écouté en 2010-2011. Les résultats des troisième et quatrième trimestres, dans le cadre du programme révisé, étaient 87 %, la cible étant fixée à 80 %.

3. Assurabilité

C'est au ministre du Revenu national que revient la responsabilité d'administrer la partie IV (Rémunération assurable et perception des cotisations) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. À la demande de Service Canada, il doit notamment rendre des décisions concernant l'assurabilité de l'emploi, le nombre d'heures assurables et le montant des gains assurables.

Service Canada demande à l'Agence du revenu du Canada (ARC) de rendre une décision lorsqu'une demande de prestations d'assurance-emploi a été reçue et que l'assurabilité de l'emploi, le montant des gains assurables ou le nombre d'heures d'emploi assurable est remis en question. Cette demande vise à faire en sorte que le montant des prestations d'assurance-emploi versé au prestataire sera bien celui auquel il a droit. L'ARC engage ses meilleurs efforts à rendre une décision dans un délai de 15 jours civils lorsque le paiement des prestations est en attente, et dans un délai de 31 jours civils si le paiement n'est pas en suspens. En 2010-2011, Service Canada a déposé 11 502 demandes de décision auprès de l'ARC, ce qui représente une baisse de 5,6 % par rapport à 2009-2010.

IV. INTÉGRITÉ

Compte tenu de la vaste étendue du régime d'assurance-emploi, les Canadiens s'attendent à ce qu'il soit administré judicieusement et qu'on rende compte de son intégrité. RHDCC assure un juste équilibre entre les activités de détection, de dissuasion et de prévention. Le programme d'intégrité se concentre sur les activités de détection à l'aide d'un éventail de programmes et de systèmes, comme la Vérification informatique postérieure (VIP), le Programme d'avis d'embauche (PAE) et le Système automatisé de données sur la rémunération (SADR). Par ailleurs, Service Canada mène plusieurs activités axées sur l'éducation et la prévention, comme les séances d'information à l'intention des prestataires, afin de renseigner les prestataires, les employeurs et le grand public sur les exigences relatives à l'assurance-emploi et sur les conséquences de l'abus du régime, notamment les sanctions et les poursuites judiciaires.

En 2010-2011, Service Canada a tenu 10 607 Séances d'information à l'intention des prestataires (SIP), auxquelles 125 241 ont pris part. Service

Canada a aussi mené 505 959 enquêtes reliés à des erreurs de la part des prestataires ou soupçons de fraude. Ces activités ont entraîné des économies au Compte d'assurance-emploi, d'une valeur de 461 millions de dollars au programme de réduction des dépenses. Ces économies se composent du recouvrement de trop-payés et de pénalités qui s'y rattachent, ainsi que de l'interruption des paiements inadmissibles.

1. Initiatives relatives à la qualité des opérations d'intégrité

Une équipe nationale chargée de la qualité, un élément constituant des opérations d'intégrité effectuées dans les régions, veille à la gestion uniforme de la qualité dans les unités régionales responsables de l'intégrité et des activités d'enquête. Sa tâche consiste notamment à s'assurer que des conseillers et des coordonnateurs de la qualité sont en place dans chaque région, à intégrer des plans de gestion de la qualité dans la planification des activités et à exercer un contrôle de façon continue. Des représentants de l'Administration centrale effectuent des visites de contrôle de façon régulière dans les unités régionales des services d'intégrité, afin d'évaluer les mesures appliquées dans le cadre des activités du programme d'intégrité.

Service Canada a pris des mesures importantes pour mettre en œuvre un système de gestion de la qualité et de compte rendu pour la base de données des numéros d'assurance sociale (NAS) relevant du régime, soit le Registre d'assurance sociale (RAS). Depuis 2007, toutes les données du RAS sont examinées chaque année afin d'en évaluer le taux d'exactitude. En 2010, les principaux indicateurs de rendement du RAS étaient les suivants :

- un taux d'exactitude de 97,8 % pour ce qui est des données de l'état civil (données sur les naissances et les décès);
- un taux d'exactitude supérieur à 99,9 % en ce qui a trait aux NAS légitimes qui ont été délivrés.

En outre, depuis 2008, Service Canada a mis en place une stratégie de gestion de la qualité pour les récentes mises à jour des données du RAS, plus particulièrement celles qui concernent les clients qui demandent un NAS ou qui en font la mise à jour. En 2010-2011, 99,98 % des données examinées étaient exemptes de graves erreurs (c'est-à-dire aucun NAS multiple délivré ou aucune date de naissance erronée). Globalement, l'exactitude du RAS est fondamentale pour tous les programmes qui utilisent le NAS, y compris le régime d'assurance-emploi, puisque l'identification adéquate des clients est la pierre angulaire afin de s'assurer que les prestations soient octroyées aux individus qui sont réellement éligibles.

2. Gestion des risques

Service Canada doit veiller à ce que les bons montants des prestations d'assurance-emploi soient versés aux prestataires à qui ils sont destinés et aux fins prévues. En 2010-2011, la Direction générale des services d'intégrité favorisait toujours le recours à des stratégies de gestion du risque dans son approche relative aux enquêtes, en vue d'améliorer l'intégrité globale du régime et de garantir l'exactitude des montants versés aux prestataires admissibles.

Des outils relatifs à la gestion du risque ont été mis au point afin d'aider les services du programme à déceler, à évaluer, à atténuer et à surveiller les risques nouveaux et émergents. Des mesures d'application de la loi ont été élaborées pour évaluer la conformité aux dispositions législatives et aux règlements. Le 1er juillet 2010, un modèle statistique d'avant-garde a été mis en œuvre dans l'ensemble du pays, afin de prévoir les éléments les plus à risque dans le cadre des enquêtes. L'application de ce modèle s'est traduite par une hausse d'environ 30 % au chapitre des économies réalisées au terme de chaque enquête en 2010-2011, comparativement à l'exercice précédent.

Bien que ce modèle ne s'applique actuellement qu'aux enquêtes, on prévoit qu'il permettra à l'organisation de concentrer ses ressources dans l'avenir sur la prévention des erreurs à chaque étape du traitement d'une demande de nature complexe. De nouvelles mesures de rendement sont en cours d'élaboration en vue de quantifier les efforts en matière de prévention. La protection et la sécurité des renseignements personnels des clients demeurent une grande priorité dans le cadre de cette initiative.

CHAPITRE 6

RÉPERCUSSIONS ET EFFICACITÉ DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Ce chapitre renferme une analyse des répercussions et de l'efficacité du régime d'assurance-emploi. La section I porte sur les prestations d'assurance-emploi offertes aux particuliers de façon générale, ainsi qu'à des groupes spécifiques. La section II offre une vue d'ensemble du régime d'assurance-emploi dans le contexte des récents développements économiques. La section III traite des effets du régime sur l'attachement au travail, et la section IV, des répercussions des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Enfin, la section V présente une analyse de l'état du Compte des opérations de l'assurance-emploi et des finances.

Les annexes 3 et 7 contiennent des données administratives détaillées concernant l'assurance-emploi, sur lesquelles repose le présent chapitre, tandis que l'annexe 6 donne un aperçu des principales conclusions et des méthodes employées pour mener les études de recherche citées en référence. Sauf indication contraire, les résultats numériques, les tableaux et les graphiques que contient ce chapitre s'appuient sur les données administratives de l'assurance-emploi.

I. L'ASSURANCE-EMPLOI ET LES PARTICULIERS

Cette section renferme une évaluation de l'incidence et de l'efficacité de l'assurance-emploi pour les particuliers. La première sous-section traite de la couverture, de l'éligibilité et de l'accès aux prestations d'assurance-emploi, et la deuxième, du caractère adéquat des prestations. La troisième sous-section donne un aperçu des répercussions et de l'efficacité des prestations pour des groupes présentant un intérêt particulier pour le régime d'assurance-emploi : les femmes; les travailleurs âgés et les jeunes; les travailleurs non conventionnels, comme les travailleurs saisonniers; les familles à faible revenu; les apprentis; et les immigrants.

1. Prestations d'assurance-emploi : Couverture, éligibilité et accessibilité

Le régime d'assurance-emploi comporte des définitions précises quant à la couverture, à l'éligibilité et à l'accessibilité, lesquelles s'appuient les unes sur les autres. La définition de la couverture du régime s'apparente à celle des autres régimes d'assurance, c'est-à-dire que le versement de cotisations constitue un élément essentiel. Les personnes sont réputées **couvertes** par le régime si elles versent des cotisations d'assurance-emploi. Pour être **éligible** aux prestations d'assurance-emploi, une personne doit tout d'abord être couverte par le régime, et elle doit également avoir connu une ou plusieurs cessations d'emploi jugées valides[1] et avoir

[1] La cessation d'emploi doit être attribuable à un départ involontaire (p. ex., une mise à pied) ou à un départ volontaire pour un motif valable. L'article 29 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit certaines situations précises constituant un motif valable de quitter son emploi volontairement.

accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable avant que ne survienne la ou les cessations d'emploi. Enfin, pour avoir **accès** aux prestations d'assurance-emploi, une personne doit être couverte et éligible, en plus de satisfaire aux critères énoncés dans la *Loi sur l'assurance-emploi*[2].

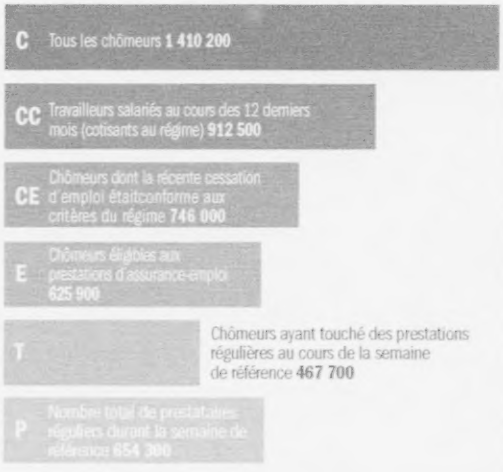
1.1 Prestations régulières

Comme il est mentionné au chapitre 1, les prestations d'assurance-emploi fournissent une aide financière temporaire aux travailleurs qui ont perdu leur emploi sans en être responsables, pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou qu'ils perfectionnent leurs compétences, à condition qu'ils aient accumulé le nombre d'heures d'emploi assurable requis. Dans la plupart des cas, une personne doit accumuler de 420 à 700 heures assurables, selon le taux de chômage dans la région économique où elle présente sa demande. Cette caractéristique du régime porte le nom de norme variable d'admissibilité (NVA). Toutefois, les personnes qui font leur entrée sur le marché du travail (nouveaux venus) et celles qui ont peu travaillé au cours des deux dernières années (personnes qui réintègrent le marché du travail) doivent accumuler 910 heures assurables, quel que soit le lieu où elles présentent leur demande. Ces deux catégories regroupées sont reconnues comme étant des DEREMPA (personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active)[3]. L'analyse qui suit comporte une description des mesures relatives à la couverture, à l'éligibilité et à l'accessibilité aux prestations régulières pour le groupe des chômeurs et pour les personnes qui occupent un emploi.

1.1.1 Les chômeurs

L'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE), de Statistique Canada, dresse un portrait complet des chômeurs qui ont accès aux prestations d'assurance-emploi et de ceux qui n'y ont pas droit. Les données tirées de cette enquête peuvent donc servir au calcul d'un certain nombre de statistiques, puisqu'elles permettent de déterminer, parmi les chômeurs, ceux qui sont couverts et éligibles aux prestations d'assurance-emploi et qui y ont accès selon différents contextes. Un sommaire des diverses statistiques relatives à la couverture, à l'éligibilité et à l'accessibilité est présenté au graphique 1, au tableau 1, au graphique 4 et à l'annexe 6.

GRAPHIQUE 1
Couverture, éligibilité et accessibilité de l'assurance-emploi, données tirées de l'ECAE, 2010



Sources :
Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi et données administratives de l'assurance-emploi.
Nota : Les chiffres ont été arrondis.

1.1.1.1 Couverture

D'après l'ECAE de 2010, la moyenne estimative du nombre de chômeurs canadiens (représenté par C dans le graphique 1) s'établissait à 1 410 200 au cours de l'exercice[4]. Il s'agit d'une baisse de 4,9 % par rapport aux 1 483 000 chômeurs recensés en 2009, qui est principalement attribuable à l'amélioration de la conjoncture économique en 2010, comme il est précisé au chapitre 2.

---

2 Par exemple, pour avoir droit aux prestations régulières, une personne doit être disponible et apte au travail, et elle doit chercher activement un emploi.

3 Le chapitre 1 contient des renseignements détaillés au sujet des prestations régulières.

4 Le nombre estimatif de chômeurs selon l'ECAE diffère légèrement de celui établi par l'Enquête sur la population active (EPA), car l'ECAE est réalisée sur une base trimestrielle, tandis que les statistiques de l'EPA sont recueillies chaque mois.

Selon l'ECAE de 2010, 912 500 de ces 1 410 200 chômeurs avaient cotisé à l'assurance-emploi pendant 12 mois avant de se retrouver sans travail (représenté par CC dans le graphique), soit 64,7 % de tous les chômeurs. Ceux qui n'avaient pas versé de cotisations comprenaient les travailleurs autonomes[5], les personnes qui étaient en chômage depuis plus de 12 mois et celles qui n'avaient jamais travaillé. La proportion de chômeurs qui ont cotisé à l'assurance-emploi est demeurée plutôt stable au cours des dernières années, s'établissant à près de 70 %. Cette proportion a diminué de 5,6 points de pourcentage entre 2009 (alors à 70,3 %) et 2010. Ce déclin est attribuable à la hausse du nombre de chômeurs de longue date en 2010, une conséquence de la récession de la fin des années 2000. L'Enquête sur la population active a révélé que 11,5 % des chômeurs en 2010 n'avaient pas travaillé au cours de l'année précédente, comparativement à 7,5 % en 2009.

Le taux de couverture, soit la proportion des chômeurs qui avaient versé des cotisations à l'assurance-emploi, variait d'une province à l'autre, depuis 85,4 % dans les provinces atlantiques et 70,2 % au Québec, jusqu'à 66,0 % dans les provinces de l'Ouest[6] et 56,6 % en Ontario. Les différences dans la composition des chômeurs permettent d'expliquer la variation du taux de couverture entre les provinces. Par exemple, dans les provinces de l'Ouest, 34,0 % des chômeurs n'ont pas cotisé au régime en 2010, tandis que 19,9 % des cotisants au régime n'étaient pas admissibles aux prestations régulières en raison du type de cessation d'emploi délivré. Dans les provinces atlantiques, ces proportions étaient de 14,6 % et de 8,0 %, respectivement.

Plus précisément, l'Ontario (43,4 %) et l'Alberta (37,9 %) comptaient les plus fortes proportions de chômeurs n'ayant pas cotisé au régime en 2010, alors que la Saskatchewan et le Manitoba regroupés affichaient la proportion la plus élevée (21,6 %) de cotisants en chômage dont le motif de la cessation d'emploi n'était pas valable aux fins de l'assurance-emploi. En Colombie-Britannique, les proportions étaient élevées pour ces deux catégories de chômeurs, soit 33,1 % et 20,0 %, respectivement.

1.1.1.2 Éligibilité

L'ECAE de 2010 a aussi permis d'établir que, sur l'ensemble des chômeurs, 746 000 avaient connu une cessation d'emploi satisfaisant aux critères du régime (représenté par CE dans le graphique 1). Ils représentaient 52,9 % des chômeurs (CE divisé par C). Les autres personnes sans emploi, soit 47,1 %, s'écartaient des paramètres du régime. Selon l'ECAE, 83,9 % des chômeurs qui avaient versé des cotisations et dont la récente cessation d'emploi répondait aux critères du régime, étaient éligibles aux prestations d'emploi en 2010[7] (A divisé par CE). La cessation d'emploi des autres chômeurs canadiens (16,1 %), au nombre de 120 100, les rendait admissibles au régime, mais ils n'avaient pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations en 2010. Même si le taux d'éligibilité a diminué par rapport à 86,2 % en 2009, il est néanmoins demeuré légèrement supérieur au taux d'éligibilité moyen de 83,0 % depuis 2000.

Le marché du travail et la composition du groupe des chômeurs, qui ont subi des changements marqués en 2009, sont presque revenus aux niveaux d'avant la récession en 2010. Comme il a été mentionné dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2010*, le fait que la proportion d'anciens travailleurs permanents à temps plein parmi les chômeurs était plus élevée que d'ordinaire en 2009, tenait à la récession survenue à la fin des années 2000. Cette proportion s'est considérablement accrue au cours des dernières années, passant de 42,8 % en 2007 et de 41,9 % en 2008, à 48,0 % en 2009[8]. Ces travailleurs étaient plus susceptibles d'avoir accumulé suffisamment d'heures assurables, et donc plus aptes

---

5 Les travailleurs autonomes peuvent choisir d'adhérer au régime puis de verser des cotisations donnant droit aux prestations spéciales, mais ils ne sont pas admissibles aux prestations régulières.

6 Les provinces de l'Ouest comprennent le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique.

7 Il est à noter qu'en raison de la conception du questionnaire de l'ECAE, il n'est pas possible de distinguer les personnes éligibles aux prestations régulières des personnes éligibles à d'autres types de prestations de revenu. Toutefois, puisque cette analyse traite des chômeurs qui entrent dans les paramètres du régime, le numérateur, E, peut être perçu comme une approximation du nombre de chômeurs éligibles à des prestations régulières, puisque la plupart des personnes qui touchent des prestations spéciales ne sont pas en chômage.

8 Statistique Canada, *Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi*, Statistique Canada, Ottawa, 2011.

TABLEAU 1

Sommaire des indices d'éligibilité E/CE

	2010 (%)	2009 (%)	2008 (%)	2007 (%)	2006 (%)
Taux d'éligibilité des chômeurs dont la cessation d'emploi récente répondait aux critères de l'assurance-emploi E/CE[9]	**83,9**	**86,2**	**82,2**	**82,3**	**82,7**
...jeunes chômeurs	48,4	62,8	51,9	45,9	47,0
...femmes adultes en chômage	89,6	88,3	86,4	87,7	85,4
...hommes adultes en chômage	89,5	91,8	90,6	90,4	91,5
...personnes ayant travaillé à temps plein	90,3	91,2	91,1	90,0	87,6
...personnes ayant travaillé à temps partiel	46,4	49,5	35,8	33,6	53,8
...personnes ayant travaillé à temps plein et à temps partiel	76,7	83,9	70,0	81,0	68,9
...immigrants	80,7	84,3	81,6	87,6	77,5

à être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi. Cependant, lorsque l'économie a commencé à se redresser en 2010, les personnes qui avaient occupé un poste permanent à temps plein représentaient 40,8 % des chômeurs, une baisse de 7,2 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Ce recul s'est traduit par une hausse de la proportion de chômeurs n'ayant pas accumulé suffisamment d'heures pour avoir droit à l'assurance-emploi, qui est passée de 8,0 % en 2009 à 8,5 % en 2010. En dépit de cette augmentation, la proportion était tout de même plus faible qu'en 2008 (9,3 %)[10]. Le fait que le taux d'éligibilité et la proportion de chômeurs n'ayant pas droit à l'assurance-emploi en raison d'un nombre d'heures insuffisant n'ont pas atteint les niveaux antérieurs à la récession, donne à penser que le récent ralentissement influait toujours sur la composition et l'éligibilité des chômeurs en 2010.

La capacité du régime d'assurance-emploi à s'adapter automatiquement grâce à la NVA permet aussi d'expliquer la plus forte proportion de chômeurs éligibles aux prestations régulières en 2009 et la diminution observée par la suite en 2010. Les données administratives ont révélé que de décembre 2008 à décembre 2009, 81,9 % des travailleurs actifs[11] ou des travailleurs résidant dans 36 des 58 régions économiques de l'assurance-emploi ont vu les critères d'admissibilité diminuer automatiquement en raison de la hausse des taux de chômage régionaux. Toutefois, même si 36 régions ont connu une autre réduction des critères entre décembre 2009 et décembre 2010, il s'agit d'un regroupement de régions quelque peu différent. Ainsi, la diminution a touché une proportion légèrement plus faible de travailleurs au sein de la population active en 2010 (79,1 %)[12] par rapport à 2008.

Le système fondé sur les heures de travail est le principal élément lié à l'éligibilité à l'assurance-emploi, qui peut varier selon la durée d'occupation d'un emploi, les profils de travail et les caractéristiques personnelles. L'éligibilité de certains sous-groupes à l'assurance-emploi, comme le montre le tableau 1, est fonction du nombre de chômeurs éligibles aux prestations d'assurance-emploi, divisé par le nombre de chômeurs dont la récente cessation d'emploi satisfaisait aux critères du régime (ratio E/CE). Les taux d'éligibilité ont décliné pour tous les groupes en 2010, comparativement à l'année précédente, sauf dans le cas des femmes adultes en chômage[13].

[9] En raison de la taille de l'échantillon, le ratio A/CE peut grandement fluctuer d'une année à l'autre pour certains sous-groupes.

[10] Statistique Canada, *Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi*, Statistique Canada, Ottawa, 2011.

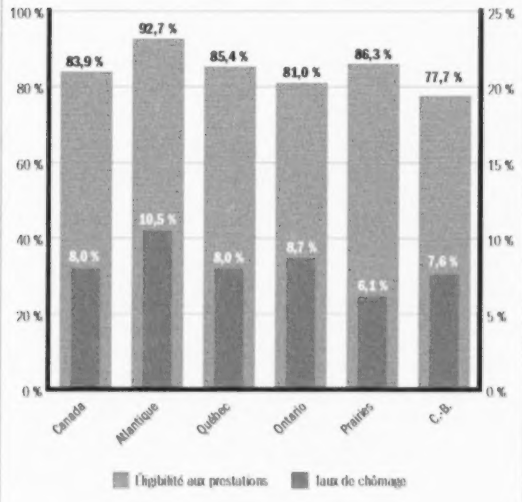
[11] Cette proportion est fondée sur les données de l'Enquête sur la population active de décembre 2009.

[12] Cette proportion est fondée sur les données de l'Enquête sur la population active de décembre 2010.

[13] La sous-section 3 de la présente section présente une ventilation détaillée de l'éligibilité de groupes particuliers à l'assurance-emploi.

GRAPHIQUE 2

Éligibilité des chômeurs aux prestations d'assurance-emploi parmi ceux dont la cessation d'emploi était conforme, et taux de chômage annuel moyen selon la province (ECAE), 2010



Sources :
Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi et Enquête sur la population active.

La reprise des marchés du travail à l'échelle nationale a eu des effets variables sur les taux de chômage de chaque province. En conséquence, bien que les taux d'éligibilité aient diminué dans toutes les provinces à l'exception des provinces de l'Atlantique, où ils sont restés identiques à ceux de 2009, certaines provinces ont vu leur taux d'éligibilité diminuer plus que d'autres. À 77,7 %, le taux d'éligibilité en Colombie-Britannique a décliné de 8,9 points de pourcentage par rapport à celui de l'an dernier, ce qui en faisait le plus faible taux enregistré par une province depuis 2007. L'Ontario (81,0 %) et le Québec (85,4 %) ont également subi une baisse de leur taux d'éligibilité depuis 2009 (qui étaient alors de 83,1 % et de 87,1 %, respectivement). Dans les provinces des Prairies[14], le taux d'éligibilité a légèrement fléchi, passant de 88,1 % en 2009 à 86,1 % en 2010. Comme il a été expliqué précédemment, le changement dans la proportion de travailleurs permanents à temps plein parmi les chômeurs permet d'expliquer les taux d'éligibilité plus élevés en 2009 et la baisse qui a suivi en 2010, notamment dans les provinces les plus touchées par la récession.

Les taux d'éligibilité ont fluctué dans l'ensemble du pays en 2010, allant de 77,7 % en Colombie-Britannique à 92,7 % dans les provinces atlantiques[15]. Le nombre important de DEREMPA est un facteur qui explique les écarts observés entre les provinces en ce qui a trait au taux d'éligibilité des chômeurs. Celles où la proportion de DEREMPA dans la population active était plus élevée que leur part de l'emploi national, affichaient généralement un taux d'éligibilité plus faible, et inversement. Ce phénomène s'explique par le fait que les DEREMPA ont besoin de 910 heures d'emploi assurable pour être éligibles, quelle que soit la région où elles présentent leur demande. Selon l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2009, la Colombie-Britannique (13,9 % c. 12,5 %), ainsi que les provinces des Prairies (19,7 % c. 19,0 %) et l'Ontario (38,7 % c. 37,1 %) comptaient une plus forte proportion de DEREMPA au nombre de leurs travailleurs par rapport à leur part de l'emploi national. Par ailleurs, la proportion de DEREMPA dans les provinces atlantiques (6,0 %) et au Québec (22,5 %) était plus faible que leur part de l'emploi national (7,0 % et 24,5 %, respectivement)[16].

Un deuxième facteur permettant d'expliquer les écarts entre les taux d'éligibilité des chômeurs dans les provinces est la répartition des taux de chômage régionaux. De façon générale, l'Ontario, les Prairies et la Colombie-Britannique comptent un plus grand nombre de régions à faible taux de chômage que le Québec et les provinces atlantiques. La NVA fait en sorte que le nombre d'heures requis pour avoir accès aux prestations régulières d'assurance-emploi est rajusté en fonction des taux de chômage régionaux. Ainsi, un faible taux de chômage se traduit par des normes d'admissibilité plus élevées, et un fort taux de chômage, par des critères d'admissibilité plus restreints.

[14] Les provinces des Prairies comprennent le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta.

[15] Les provinces atlantiques comprennent Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse.

[16] Constantine Kapsalis et Pierre Tourigny, *Potential EI Eligibility of Employed Canadians Using the 2009 Survey of Labour and Income Dynamics*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2011.

Outre l'ECAE, les relevés d'emploi (RE) constituent une autre source de données permettant de déterminer l'éligibilité des chômeurs aux prestations régulières d'assurance-emploi. Le RE est un formulaire que doivent remplir les employeurs pour des employés ayant reçu une rémunération assurable et qui connaissent un arrêt de rémunération lorsqu'ils cessent de travailler. Il s'agit du seul document important servant à établir une demande de prestations d'assurance-emploi, car il contient des renseignements détaillés concernant l'expérience de travail de l'employé auprès de son ou de ses employeurs, y compris la rémunération et les heures assurables. Service Canada utilise les informations figurant sur le RE pour déterminer l'admissibilité d'une personne aux prestations d'assurance-emploi, le taux de prestations et la durée de la période de prestations. Il est important de préciser qu'une personne peut avoir plus d'un RE et qu'elle peut regrouper les heures assurables figurant sur de multiples RE lorsqu'elle présente une demande.

Selon les données administratives de l'assurance-emploi, il y a eu 7,9 millions de cessations d'emploi en 2010, ce qui représente une baisse par rapport à 2009 où l'on en dénombrait 8,3 millions[17]. Parmi les motifs de cessation d'emploi, les plus fréquents sont les mises à pied, les démissions, les renvois, les blessures ou maladies, les retours aux études et la grossesse. Cependant, toutes les cessations d'emploi ne font pas l'objet d'une demande de prestations d'assurance-emploi, car certaines personnes quittent leur emploi pour en occuper un nouveau ou pour des motifs qui s'écartent des paramètres du régime d'assurance-emploi. Comme on l'a vu précédemment, le principal critère d'éligibilité aux prestations régulières est la mise à pied[18]. En 2010, environ 3,3 millions de cessations d'emploi avaient pour motif une mise à pied, comparativement à 3,7 millions en 2009.

Comme il a déjà été mentionné, le nombre d'heures requis afin d'avoir droit à des prestations régulières varie entre 420 heures dans les régions où le taux de chômage se situe à 13,1 % ou plus, et 700 heures là où il est de 6,0 % ou moins. Pendant de nombreuses années, la plupart des cessations d'emploi sont survenues dans des régions où le taux de chômage était de 7 % et moins. Cette tendance s'est renversée de façon très nette durant la récession à la fin des années 2000, et elle s'est maintenue au cours de la période de redressement. Une étude[19] dans le cadre de laquelle les cessations d'emploi enregistrées entre 1991 et 2010 ont fait l'objet d'un examen, a révélé que la proportion de cessations d'emploi qui se sont produites dans des régions où le taux de chômage était de 7 % et moins s'établissait à 28,8 % en 2009 et à 20,7 % en 2010. Il s'agit de proportions beaucoup plus faibles qu'en 2008 (68,6 %) et 2007 (73,0 %). Cette constatation s'explique par le fait que la récession de la fin des années 2000 a touché de manière disproportionnée des régions qui affichaient depuis longtemps un faible taux de chômage. En 2008, seules 27 régions économiques de l'assurance-emploi représentant 30,5 % des travailleurs au sein de la population active étaient aux prises avec un taux de chômage annuel moyen supérieur à 7 %. Cette proportion s'est considérablement accrue en 2009, en passant à 42 régions économiques ou 68,4 % des travailleurs, ainsi qu'en 2010, avec 43 régions économiques ou 76,6 % des travailleurs confrontés à un taux de chômage supérieur à 7 %.

L'étude mentionnée précédemment a aussi révélé que 72,3 % de toutes les personnes ayant connu une cessation d'emploi en 2010 avaient accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable au cours des 52 semaines précédant leur cessation pour satisfaire aux normes d'admissibilité et avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi[20]. Cette proportion variait considérablement d'une région économique à l'autre. Les régions à chômage élevé regroupaient une proportion plus élevée de travailleurs comptant suffisamment d'heures pour satisfaire aux normes d'admissibilité que les régions à chômage peu élevé (voir le

[17] Les données des RE pour 2009 et les années précédentes, que renferme cette analyse, ont fait l'objet d'une révision.

[18] Les particuliers peuvent aussi avoir droit aux prestations régulières s'ils quittent leur emploi pour un motif valable.

[19] RHDCC, *Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

[20] Bon nombre des personnes visées par l'étude avaient quitté leur emploi volontairement, de sorte que, leur cessation d'emploi ne leur a pas permis d'être admissibles aux prestations régulières en vertu du régime.

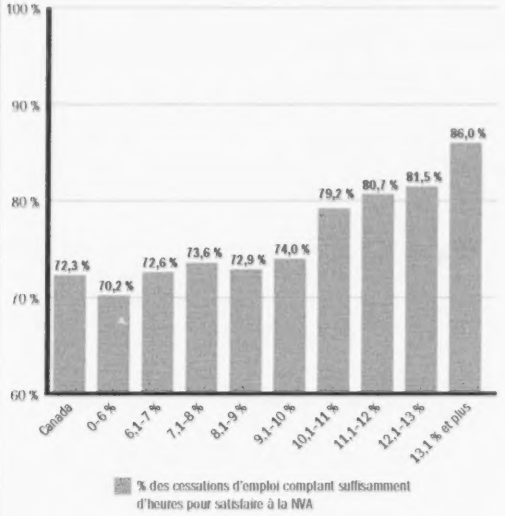
graphique 3). En 2010, dans les régions où le taux de chômage était d'au moins 13,1 %, 86,0 % des cessations d'emploi se sont produites une fois que les travailleurs avaient accumulé suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi. À l'inverse, dans les régions à faible taux de chômage (6,0 % et moins), seulement 70,2 % des cessations d'emploi sont survenues une fois qu'un nombre suffisant d'heures de travail ont été accumulées[21]. Cette constatation donne à penser que même si la disposition relative à la NVA tient compte de la conjoncture des marchés du travail régionaux, l'accès à l'assurance-emploi est relativement plus facile pour les clients qui se trouvent dans une région où le taux de chômage est élevé.

1.1.1.3 Accessibilité

L'analyse qui précède porte essentiellement sur l'éligibilité à l'assurance-emploi, mais il est également possible d'évaluer le niveau d'accès aux prestations régulières pour les chômeurs dont la cessation d'emploi les rendait admissibles. Le ratio est calculé en divisant le nombre de chômeurs ayant reçu des prestations régulières au cours de la semaine de référence de l'ECAE par le nombre de chômeurs ayant récemment connu une cessation d'emploi satisfaisant aux critères d'admissibilité du régime d'assurance-emploi (T/CE dans le graphique 1). Ce ratio est jugé plus pertinent que les autres mesures de l'accès, car il ne tient compte que des chômeurs qui cadrent avec les paramètres du régime.

GRAPHIQUE 3

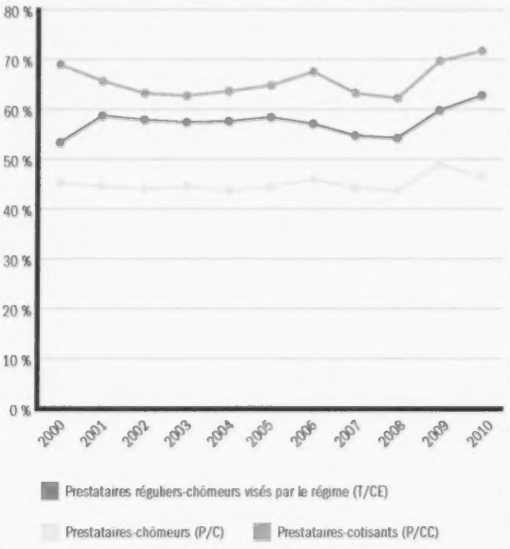
Proportion de personnes comptant suffisamment d'heures sur leurs RE combinés des 52 semaines précédentes, selon le taux de chômage régional, 2010



Source :
RHDCC, *Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

GRAPHIQUE 4

Accès à l'assurance-emploi – Ratios, 2000-2010



Sources :
Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi et données administratives de l'assurance-emploi.

[21] RHDCC, *Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

L'accès aux prestations régulières (T/CE) peut différer de l'éligibilité pour un certain nombre de raisons[22]. Par exemple, une personne éligible peut décider de ne pas présenter de demande de prestations d'assurance-emploi, ou elle peut en présenter une, puis décider de ne pas toucher de prestations. En 2010, 62,7 % des chômeurs, en moyenne, dont la cessation d'emploi répondait aux critères de l'assurance-emploi ont reçu des prestations régulières pendant la semaine de référence, comparativement à 54,1 % en 2008 et à 59,7 % en 2009.

Tout comme l'éligibilité aux prestations (E/CE), l'accessibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi (T/CE) varie selon l'évolution des effectifs, la situation relative à l'emploi et la province. En 2010, le ratio T/CE est demeuré plus élevé chez les hommes (63,5 %) que chez les femmes (61,2 %), mais le fait qu'il se soit accru de façon plus marquée chez les femmes depuis les deux dernières années a contribué à réduire l'écart. Le ratio d'accessibilité chez les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) et les travailleurs à temps partiel était faible en 2010, s'établissant à 29,0 % et à 29,3 % respectivement, surtout lorsqu'ils sont comparés à ceux des adultes (25 ans et plus; 68,9 %) et à ceux des travailleurs à temps plein (67,8 %). En 2010, le ratio T/CE variait entre 50,5 % au Manitoba et en Saskatchewan (regroupés) et 76,0 % dans les provinces atlantiques. Le ratio de l'Alberta est celui qui a changé le plus, en passant de 51,5 % en 2009 à 66,0 % en 2010.

Une autre mesure, soit le ratio prestataires-chômeurs (P divisé par C) sert souvent d'indicateur de l'accès au régime d'assurance-emploi. Le ratio P/C[23] a pour avantage la simplicité et la disponibilité de données historiques, mais il comporte toutefois des limites importantes. Premièrement, son dénominateur (l'ensemble des chômeurs) englobe bon nombre de personnes qui se trouvent hors des paramètres du régime d'assurance-emploi (p. ex., les personnes qui retournent aux études, celles qui n'ont pas versé de cotisations d'assurance-emploi au cours des 12 derniers mois ou qui ont quitté leur emploi sans motif valable). Deuxièmement, son numérateur (tous les prestataires réguliers au cours de la semaine de référence) comprend des prestataires d'assurance-emploi qui ne sont pas en chômage, notamment ceux qui ont reçu à la fois des prestations et une rémunération dans une semaine donnée (consulter la section III de ce chapitre pour plus de renseignements sur la disposition relative au travail pendant une période de prestations). Troisièmement, le numérateur du ratio P/C provient d'une autre source (les Statistiques de l'assurance-emploi, publiées par Statistique Canada) et non pas de l'ECAE. En conséquence, même si le ratio P/C fait l'objet d'une brève analyse, le ratio T/CE constitue toujours une mesure plus précise.

En 2010, le ratio P/C était de 46,4 %, ce qui représente une baisse par rapport à 49,0 % en 2009. Ce déclin s'explique principalement par la composition du groupe de chômeurs, qui est partiellement revenue à son niveau d'avant la récession, comme on l'a vu précédemment. Malgré cette baisse, le ratio P/C était légèrement plus élevé en 2010 que le ratio moyen depuis 2000, qui est demeuré plutôt stable à 45,0 % environ.

Une troisième mesure, à savoir le ratio P/CC, est une variante du ratio P/C, en fonction de laquelle le nombre total de chômeurs est remplacé par le nombre de chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi au cours des 12 mois précédents. Le ratio P/CC ne constitue qu'une légère amélioration par rapport au ratio P/C, car son dénominateur inclut seulement les personnes qui ont versé des cotisations. Toutefois, le dénominateur tient toujours compte des personnes dont le motif de cessation d'emploi n'était pas valable en vertu du régime d'assurance-emploi (p. ex., les personnes qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études ou qui ont démissionné sans motif valable). Le numérateur de ce ratio présente aussi le même problème que celui du ratio P/C. Pour cette raison, le ratio T/CE reste la mesure la plus exacte de l'accès à l'assurance-emploi.

---

[22] Les personnes qui ont reçu des prestations spéciales; dont les prestations ont été interrompues temporairement; qui s'attendaient à toucher des prestations; qui avaient épuisé leurs prestations; qui ont présenté une demande mais qui n'ont pas reçu de prestations pour une raison inconnue; ou qui n'ont pas présenté de demande pendant la semaine de référence, expliquent l'écart entre les travailleurs qui étaient éligibles à l'assurance-emploi et ceux qui ont touché des prestations régulières.

[23] Chaque année, on recalcule les ratios P/C historiques, qui diffèrent parfois des calculs antérieurs lorsque l'EPA fait l'objet de révisions dans le temps. Les données administratives de l'assurance-emploi sur le nombre de prestataires réguliers peuvent aussi être obtenues en consultant le tableau 276-0001 de la base de données CANSIM de Statistique Canada.

En 2010, le ratio P/CC s'établissait à 71,7 %, comparativement à 69,7 % en 2009. Cette hausse est attribuable à la proportion accrue de chômeurs de longue date qui a entraîné une diminution du nombre de chômeurs ayant cotisé au régime en 2010, comme il a déjà été mentionné.

1.1.2 Population active occupée

Cette sous-section repose surtout sur l'analyse des données tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)[24], qui examine le nombre d'heures travaillées par les salariés selon un scénario de mise à pied hypothétique. L'analyse évalue la proportion d'employés qui auraient accumulé suffisamment d'heures assurables au cours de la période de référence pour satisfaire aux normes d'admissibilité régionales de l'assurance-emploi (entre 420 et 700 heures pour la plupart des particuliers, et 900 heures dans le cas des personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active [DEREMPA])[25], si tous les travailleurs avaient été mis à pied en décembre de l'année à l'étude.

1.1.2.1 Éligibilité

D'après les résultats de la simulation de l'EDTR, 87,8 % des personnes qui travaillaient en tant que salariés en décembre 2009 auraient eu droit aux prestations régulières d'assurance-emploi si elles avaient été mises à pied à la fin de ce mois[26]. Le taux d'éligibilité chez la population active occupée a diminué de 1,5 point de pourcentage en 2009, par rapport au taux de 2008 (89,3 %). Ce déclin est surtout attribuable à la proportion accrue de DEREMPA, qui représentait 21,8 % de tous les salariés en 2008 mais 27,0 % en 2009. Sans cette augmentation, le taux global d'éligibilité à l'assurance-emploi n'aurait connu qu'une hausse légère en passant à 89,5 %.

Le taux d'éligibilité des DEREMPA à l'assurance-emploi était beaucoup plus faible que celui des non-DEREMPA (64,4 % c. 96,5 %). Cette situation est attribuable au fait que les DEREMPA ont accumulé moins d'heures de travail et qu'ils doivent en accumuler un plus grand nombre pour avoir droit aux prestations régulières. Le taux d'éligibilité des DEREMPA à l'assurance-emploi a décliné de 0,3 point de pourcentage entre 2008 et 2009, alors qu'il a augmenté d'autant pour le reste des travailleurs.

En 2009, la proportion de salariés comptant suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi variait de 86,6 % en Colombie-Britannique à 89,7 % dans les provinces atlantiques. Les fluctuations des taux d'éligibilité des salariés dans les provinces sont attribuables aux mêmes facteurs qui influent sur les taux provinciaux des chômeurs, ce sujet ayant été abordé dans la sous-section précédente.

Le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi était plus faible chez les femmes (84,8 %) que chez les hommes (90,9 %), principalement parce que les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel. L'écart entre les femmes et les hommes s'est resserré dans le cas des travailleurs à temps plein (95,0 % c. 96,0 %, respectivement). Les travailleurs à temps partiel de sexe féminin (57,3 %) et masculin (50,0 %) ainsi que les jeunes âgés de 17 à 24 ans[27] (63,0 %), affichaient un faible taux d'éligibilité à l'assurance-emploi parce que ces groupes de travailleurs comptaient moins d'heures de travail et qu'ils étaient plus susceptibles d'être des DEREMPA.

1.2 Prestations de pêcheur

Les prestations de pêcheur de l'assurance-emploi sont versées aux pêcheurs indépendants. Ces prestations fournissent un soutien du revenu à des personnes vivant dans des collectivités rurales qui dépendent de l'industrie de la pêche. L'admissibilité aux prestations de pêcheur est établie en fonction de la rémunération assurable du demandeur, plutôt qu'en se fondant sur le nombre d'heures assurables. Le montant des gains ouvrant droit aux prestations varie entre 2 500 $ et 4 200 $ annuellement, selon le taux de chômage régional. De plus, il existe deux périodes de prestations distinctes pour les pêcheurs : une période de référence hivernale, pour laquelle une période de prestations peut être établie, qui commence en avril, et une période de référence estivale, pour laquelle une période de prestations peut être établie, qui débute en octobre[28].

---

[24] L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) est une enquête longitudinale de Statistique Canada, qui est menée auprès de particuliers sur une période de six années consécutives. Tous les trois ans, un nouvel échantillon se greffe à l'enquête.

[25] Le chapitre 1 renferme plus de renseignements au sujet des prestations régulières.

[26] Constantine Kapsalis et Pierre Tourigny, *Potential EI Eligibility of Employed Canadians Using the 2009 Survey of Labour and Income Dynamics*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2011.

[27] Il convient de prendre note que, selon l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, les jeunes sont âgés de 17 à 24 ans.

[28] Le chapitre 1 contient des renseignements plus détaillés sur les prestations de pêcheur.

1.2.1 Admissibilité

Depuis longtemps, plus de 90 % des pêcheurs qui présentent une demande de prestations de pêcheur y ont droit avec une rémunération supérieure à 5 500 $, qui constitue la condition d'admissibilité maximale dans le cas des pêcheurs qui sont des DEREMPA. En 2010-2011, la proportion s'est établie à 98,0 %, ce qui concorde avec la proportion observée depuis les quatre dernières années. La proportion de pêcheurs qui deviennent admissibles en accumulant des gains de plus de 5 500 $ est analogue dans les provinces de l'Atlantique, en Colombie-Britannique et au Québec, ne variant que de peu entre 97,5 % à Terre-Neuve-et-Labrador et 98,7 % en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard.

1.2.2 Accès

Parmi les 28 533 nouvelles demandes de prestations de pêcheur présentées en 2010-2011, 10 210 ont été établies au cours de la période de référence hivernale, ce qui représente une diminution de 5,7 % par rapport à l'année précédente. Le nombre de demandes présentées pendant la période de référence estivale a également reculé, de 0,8 %, pour s'établir à 18 323. De 2006-2007 à 2010-2011, la proportion des périodes de prestations de pêcheur établies durant la période de référence hivernale est demeurée relativement stable (-0,02 %), tandis qu'elle a chuté de 14,6 % en ce qui a trait à la période de référence estivale.

En 2010-2011, 20 747 personnes ont présenté une demande de prestations de pêcheur, une baisse de 2,1 % par rapport à 2009-2010. L'écart entre le nombre de demandes et le nombre de pêcheurs qui les ont présentées s'explique par le fait qu'un certain nombre de pêcheurs sont actifs durant les deux saisons de pêche et qu'ils sont admissibles aux prestations deux fois par année. Tout comme le nombre de demandes de prestations, le nombre de pêcheurs qui en ont présenté est aussi à la baisse depuis quelques années. Parmi les principales provinces productrices de poissons, le nombre de demandeurs parmi les pêcheurs a diminué de façon marquée à Terre-Neuve-et-Labrador (-6,5 %) et au Nouveau-Brunswick (-3,7 %) en 2010-2011, mais les baisses ont été plus modestes à l'Île-du-Prince-Édouard (-1,5 %) et en Nouvelle-Écosse (-0,6 %). Par ailleurs, la Colombie-Britannique a connu une hausse importante (+12,0 %) du nombre de pêcheurs qui ont présenté une demande de prestations de pêcheur.

En 2010-2011, 7 777 (37,5 %) des pêcheurs qui ont présenté une demande de prestations de pêcheur, en ont présenté plus d'une, alors que 12 970 autres (62,5 %) n'en ont présenté qu'une seule. Le nombre de demandes faites par des personnes qui en ont présenté à plus d'une reprise (15 563) représentait plus de la moitié de toutes les demandes de prestations de pêcheur. Le nombre de pêcheurs qui ont présenté une seule demande a décliné de 1,0 %, et ceux qui en ont présenté plusieurs, de 3,9 %. Les provinces atlantiques regroupaient environ 90 % de tous les pêcheurs ayant présenté plus d'une demande. Parmi ces provinces, Terre-Neuve-et-Labrador (-6,0 %), l'Île-du-Prince-Édouard (-4,5 %) et le Nouveau-Brunswick (-2,8 %) affichaient une baisse du nombre de pêcheurs comptant plusieurs demandes, tandis que la Nouvelle-Écosse a vu leur nombre s'accroître légèrement (+1,0 %). Les pêcheurs les plus susceptibles d'être actifs pendant les deux saisons de pêche provenaient de l'Île-du-Prince-Édouard et du Nouveau-Brunswick, où 53,2 % et 45,9 % respectivement des prestataires ont présenté plus d'une demande en 2010-2011.

1.3 Prestations spéciales

En plus de venir en aide aux personnes en chômage, le régime d'assurance-emploi joue un rôle important en soutenant les salariés et les travailleurs autonomes (y compris les pêcheurs) qui sont trop malades pour travailler, qui doivent rester à la maison pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté, ou encore qui s'absentent temporairement du travail pour prendre soin ou pour soutenir un membre de la famille gravement malade. Dans le cas des salariés, l'accès aux prestations spéciales est fondé sur 600 heures d'emploi assurable, quel que soit le taux de chômage régional. Les pêcheurs indépendants, quant à eux, sont admissibles aux prestations avec des gains de 3 760 $ tirés de la pêche, tandis que les autres travailleurs autonomes pourraient y avoir droit si leur rémunération à titre de travailleur indépendant s'élèvait à 6 000 $ en 2011[29].

[29] Le chapitre 1 contient plus de renseignements détaillés au sujet des prestations spéciales.

1.3.1 Éligibilité

Selon les données de l'EDTR, 91,0 % des salariés auraient accumulé suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations spéciales en décembre 2009, s'ils avaient eu besoin d'y recourir à ce moment-là. Ce taux, qui est un peu plus faible que celui enregistré en décembre 2008 (92,2 %), suit la tendance voulant que le taux d'éligibilité aux prestations spéciales soit toujours demeuré supérieur à 90 % depuis plusieurs années. Le taux d'éligibilité en 2009 se rapprochait de celui observé en 2007 (90,9 %).

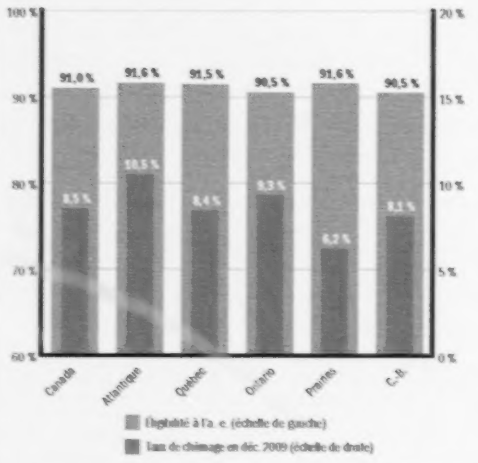
Le taux d'éligibilité aux prestations spéciales varie peu entre les provinces. Comme le montre le graphique 5, un écart d'environ un point de pourcentage distinguait l'Ontario et la Colombie-Britannique, où le niveau d'accès de 90,5 % était le plus faible, des provinces de l'Atlantique qui affichaient le niveau d'accès le plus élevé, à 91,6 %. Selon ces résultats, le seuil d'admissibilité fixé à 600 heures pour les prestations spéciales semble équitable, quel que soit le taux de chômage régional auquel font face les travailleurs assurés.

Le taux d'éligibilité aux prestations spéciales est assez uniforme d'une province à l'autre, mais il varie selon le sexe et la durabilité de l'emploi. D'après les données de l'EDTR, le taux d'éligibilité en décembre 2009 était de 93,4 % chez les hommes, et de 88,6 % chez les femmes. Toutefois, presque tous les travailleurs à temps plein (97,1 %) auraient accumulé suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations spéciales, peu importe le sexe. Dans le cas des travailleurs à temps partiel, 66,2 % des femmes et 62,8 % des hommes auraient été éligibles aux prestations spéciales. Le taux d'éligibilité à ces prestations varie aussi selon l'âge. Les jeunes (âgés de 17 à 24 ans) affichaient un taux d'éligibilité de 74,1 % en décembre 2009, comparativement au taux moyen de 93,7 % observé chez les autres catégories d'âge (les personnes âgées de 25 à 69 ans). Cette constatation étonne peu, puisque les jeunes sont plus susceptibles que les autres de travailler à temps partiel, de sorte qu'il est moins probable qu'ils accumulent suffisamment d'heures pour être éligibles aux prestations spéciales.

Le 15 décembre 2009, la *Loi sur l'équité pour les travailleurs indépendants* a été adoptée, afin que les travailleurs autonomes puissent profiter des prestations de maternité, parentales et d'adoption, de maladie et de soignant s'ils le désirent. Depuis le 31 janvier 2010, les travailleurs autonomes peuvent choisir d'adhérer au régime d'assurance-emploi, et ils avaient la possibilité de toucher des prestations dès janvier 2011.

GRAPHIQUE 5

Éligibilité potentielle des travailleurs salariés aux prestations spéciales, et taux de chômage, selon la région, décembre 2009



Sources :
Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et Enquête sur la population active.

1.3.2 Accès

Comme il a été mentionné au chapitre 3, 499 270 nouvelles demandes de prestations spéciales ont été présentées en 2010-2011. De ce nombre, 304 690 (61,0 %) regroupaient plus d'une prestation spéciale sur la même demande.

1.3.2.1 Prestations de maternité et parentales

Selon les données de l'ECAE, le nombre de mères ayant un enfant de 12 mois et moins a augmenté de 4,6 % en 2010, pour s'établir à près de 397 000. Plus des trois quarts de ces mères (78,9 %) avaient un revenu assurable avant de donner naissance ou d'adopter leur enfant, et 88,6 % d'entre elles avaient reçu des prestations de maternité ou parentales. De façon générale, plus des deux tiers (69,9 %) de toutes les mères avec un enfant d'au plus 12 moins ont touché des prestations spéciales en 2010, une proportion qui est demeurée relativement stable depuis 2003.

La proportion de pères qui ont demandé des prestations parentales ou qui comptaient le faire est passée de 30,1 % en 2009 à 29,6 % en 2010. Cependant, cette proportion a plus que doublé depuis 2005, alors que 15,0 % des pères avaient présenté une demande de prestations parentales ou avaient l'intention de le faire. Cette hausse s'explique en partie par la tendance observée au Québec après l'entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), le 1er janvier 2006. Les proportions indiquées sont tirées de l'ECAE et comprennent les parents du Québec qui touchent des prestations offertes en vertu du régime provincial.

Au Québec, 77,6 % des pères ont profité du régime en 2010, comparativement à 79,1 % en 2009. Avant l'instauration du régime, 27,8 % des pères québécois avaient pris un congé parental en 2005. À l'extérieur du Québec, 11,1 % des nouveaux pères ont pris un congé parental en 2010, ou comptaient le faire, comparativement à 12,8 % en 2009.

1.3.2.2 Prestations de soignant

Lorsqu'elle présente une demande de prestations de soignant, une personne doit préciser son lien de parenté avec le membre de la famille dont elle prend soin, et fournir un certificat médical attestant du fait que ce membre de la famille est gravement malade et qu'il risque fortement de mourir. Comme l'indique le tableau 2, la grande majorité (77,5 %) des demandeurs ont présenté une demande de prestations de soignant en 2010-2011 pour s'occuper d'un parent ou d'un conjoint gravement malade. Dans 7,1 % des cas, des personnes ont demandé ces prestations pour prendre soin d'un enfant gravement malade (leur propre enfant, l'enfant de l'épouse ou de l'époux, ou encore l'enfant de la conjointe ou du conjoint de fait). Ces proportions sont conformes à celles qui ont été enregistrées en 2008-2009 et en 2009-2010.

En juin 2006, un changement réglementaire a eu pour effet d'élargir les critères d'admissibilité, de façon à ce que les frères et sœurs, les grands-parents, les petits-enfants, les membres de la belle-famille, les tantes, oncles, nièces et neveux, les parents de famille d'accueil, les enfants en tutelle ou toute autre personne considérée comme membre de la famille par la personne gravement malade, ou son représentant, puissent avoir droit aux prestations de soignant. Selon les données administratives, l'élargissement des critères a donné lieu à 1 016 demandes de plus en 2010-2011 (les catégories « ma sœur ou mon frère » et « autre » dans le tableau 2), ce qui représente environ 11,1 % de l'ensemble des demandeurs de prestations de soignant. Depuis la mise en application

TABLEAU 2

Lien de parenté entre la personne gravement malade et le demandeur de prestations de soignant, 2010-2011

Lien de parenté	Nombre de demandeurs	Proportion du total[30]
Ma mère ou mon père	5 292	57,6
Mon épouse ou mon époux	1 831	19,9
Mon enfant	638	6,9
Autre	637	6,9
Ma sœur ou mon frère	379	4,1
Ma conjointe ou mon conjoint de fait	322	3,5
L'épouse de mon père ou l'époux de ma mère	59	0,6
La conjointe ou le conjoint de fait de mon père ou de ma mère	15	0,2
L'enfant de mon épouse ou de mon époux	12	0,1
L'enfant de ma conjointe ou de mon conjoint de fait	2	0,0
Total	**9 187**	**100,0**

[30] Il est possible que les pourcentages indiqués dans ce tableau ne correspondent pas à ceux du texte puisque les chiffres ont été arrondis.

des critères d'admissibilité élargis, le nombre et la proportion de demandeurs correspondant à l'une de ces deux catégories se sont accrus chaque année.

Des 9 187 demandes de prestations de soignant, environ les deux tiers (65,6 %) ont été jugées admissibles aux prestations et les demandes ont été établies. Depuis 2006-2007, exercice au cours duquel 73,8 % des demandes de prestations de soignant ont été acceptées, le taux d'admissibilité a diminué chaque année.

Une récente étude d'évaluation sur les prestations de soignant[31] a mené à des résultats semblables, en établissant qu'environ un tiers des demandeurs n'étaient pas admissibles aux prestations. Selon les résultats de cette étude, les principales raisons pour lesquelles certains demandeurs n'ont pas reçu de prestations de soignant étaient les suivantes : le membre de la famille ne présentait pas un risque sérieux de mourir; le patient est décédé avant que le prestataire soit jugé admissible aux prestations; ou le demandeur n'a pas fourni de certificat médical. L'étude a aussi révélé que les demandeurs de prestations de soignant qui prennent soin de leur conjoint ou conjointe, d'un parent ou encore d'une sœur ou d'un frère, verront plus souvent leur demande acceptée que ceux qui prennent soin d'un enfant. Cette situation est surtout attribuable au fait que les enfants gravement malades sont moins susceptibles de présenter un risque de décès important que les conjoints et les parents.

2. Prestations d'assurance-emploi : Niveau, admissibilité, durée et taux d'épuisement

L'examen du caractère adéquat des prestations régulières d'assurance-emploi porte sur le niveau, l'admissibilité, la durée et le taux d'épuisement des prestations, ainsi que sur le remboursement des prestations. Le caractère adéquat des prestations spéciales et de pêcheur est évalué au moyen d'une analyse du niveau et de la durée des prestations.

2.1 Prestations régulières

La reprise qui a suivi la récession de la fin des années 2000 a donné lieu à une baisse générale des taux de chômage régionaux au cours de 2010-2011 (consulter le chapitre 2). Comme on l'a vu dans la sous-section précédente, le régime d'assurance-emploi s'adapte systématiquement aux changements que subit la conjoncture du marché du travail. Durant la récession, les rajustements se sont traduits par une réduction des critères d'admissibilité, une hausse du taux d'admissibilité aux prestations régulières et, dans certains cas, par un niveau de prestations hebdomadaires plus élevé en raison de la disposition relative au dénominateur minimal[32]. À mesure que la reprise s'affirmait, le niveau de soutien du régime d'assurance-emploi est retombé automatiquement à un niveau antérieur à la récession. Ces rajustements témoignent de la souplesse du régime, qui est en mesure de s'adapter à l'évolution des besoins des régions et des collectivités.

2.1.1 Niveau des prestations régulières

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le maximum de la rémunération assurable (MRA) pour l'assurance-emploi correspond à la valeur calculée du revenu annuel moyen, qui porte le nom de gains moyens annuels projetés (GMAP)[33]. Les GMAP sont basés sur la rémunération hebdomadaire moyenne pour l'ensemble des activités économiques au Canada, que publie Statistique Canada.

Le MRA s'établissait à 42 300 $ en 2009, à 43 200 $ en 2010 et à 44 200 $ en 2011. Ainsi, la prestation hebdomadaire maximale était de 447 $ en 2009, de 457 $ en 2010 et de 468 $ en 2011.

La proportion de prestataires ayant reçu la prestation hebdomadaire maximale a diminué, pour passer de 43,0 % en 2009-2010[34] à 40,3 % en 2010-2011. Au cours des deux dernières années, cette proportion s'est abaissée de plus de cinq points de pourcentage par rapport à 45,5 % en 2008-2009. Cette baisse est en partie attribuable à la diminution du nombre moyen d'heures assurables

---

[31] RHDCC, *Prestations de soignant*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

[32] La disposition relative au dénominateur minimal sert au calcul du taux de prestations et varie selon le taux de chômage de la région économique où vit le prestataire. Cette disposition fait l'objet d'une analyse détaillée à la section 3 de ce chapitre.

[33] La méthode utilisée pour établir le montant des GMAP est décrite dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et dans le *Rapport de l'actuaire en chef au conseil d'administration de l'OFAEC*, Office de financement de l'assurance-emploi du Canada, actuaire en chef, Ottawa, 2011. Sur Internet : **http://www.ceifb-ofaec.ca/fr/PDF_Reports/2012%20Chief%20Actuary%20Report%20-%20French.pdf**.

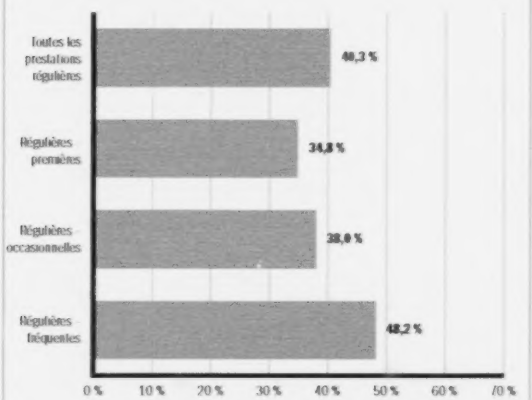
[34] Les proportions réelles des prestataires qui ont reçu la prestation maximale en 2009-2010 diffèrent des chiffres mentionnés dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2010*, en raison de l'emploi d'une différente méthode de calcul.

accumulées par les prestataires réguliers en 2009-2010 et en 2010-2011, qui a entraîné une croissance plus modeste de la rémunération au cours des deux derniers exercices malgré la hausse relativement élevée du taux de rémunération moyen. La forte proportion de personnes qui en étaient à leur première demande de prestations régulières en 2009-2010 et en 2010-2011 est un autre facteur qui explique qu'un moins grand nombre de prestataires réguliers ont touché la prestation maximale. Les nouveaux prestataires réguliers touchent généralement une prestation régulière hebdomadaire moyenne moins élevée que le montant que reçoivent les prestataires fréquents (355 $ c. 391 $ respectivement en 2010-2011).

Comme on vient de le souligner, le recours antérieur aux prestations a une incidence sur la probabilité de recevoir la prestation hebdomadaire maximale, comme le montre le graphique 6. Sur l'ensemble des prestataires réguliers fréquents, 48,2 % d'entre eux avaient droit à la prestation hebdomadaire maximale, comparativement à 34,8 % des nouveaux prestataires réguliers. Même si la proportion de prestataires admissibles à la prestation hebdomadaire maximale a diminué pour toutes les catégories de prestataires en 2010-2011, les nouveaux prestataires sont ceux qui accusaient le recul le plus marqué, avec une baisse de près de six points de pourcentage par rapport à 2009-2010.

GRAPHIQUE 6

Proportion des prestataires réguliers d'assurance-emploi ayant touché la prestation hebdomadaire maximale, 2010-2011



En moyenne, les hommes ont eu droit à une prestation régulière hebdomadaire de 396 $ en 2010-2011, et les femmes, à 334 $. Bien que la moyenne des prestations régulières hebdomadaires témoigne de l'écart salarial entre les hommes et les femmes[35], le fait que le taux des prestations régulières hebdomadaires moyennes tend à augmenter davantage chez les femmes dénote que cet écart se resserre progressivement. Par exemple, en 2010-2011, la moyenne des prestations régulières hebdomadaires versées aux femmes représentait 84,4 % de celle des hommes, comparativement à 71,1 % en 2000-2001.

Au fil des ans, la prestation régulière hebdomadaire moyenne augmente chaque année. Elle est passée de 367 $ en 2009-2010 à 371 $ en 2010-2011. Même si cette croissance de 1,0 % rejoint celle enregistrée en 2009-2010 (+0,9 %), les taux de croissance récents ont été beaucoup plus faibles que ceux qu'on a pu observer au cours des dix derniers exercices. Ceci s'explique en partie par les effets négatifs de la récession de la fin des années 2000 sur la moyenne des heures et de la rémunération assurables, et par la proportion accrue de nouveaux prestataires. La faible croissance du MRA en 2010 (+2,1 %) et 2011 (+2,3 %) par rapport à 2009 (+2,9 %) rend compte de la baisse de la rémunération moyenne. Cependant, la hausse des prestations régulières hebdomadaires moyennes aurait été encore moins prononcée en l'absence du rajustement automatique du dénominateur minimal, qui témoigne des taux de chômage régionaux plus élevés qu'a entraînés la dernière récession. Selon des estimations fondées sur les données de l'assurance-emploi, la prestation régulière hebdomadaire moyenne aurait été de 362 $ en 2010-2011 si aucun rajustement automatique ne s'était produit[36,37].

[35] L'écart salarial entre les hommes et les femmes fait l'objet d'une analyse détaillée à la section I.3.

[36] Ce chiffre est basé sur le recalcul de la durée des prestations régulières, qui a été effectué à l'aide des taux de chômage régionaux applicables aux demandes établies en octobre 2008.

[37] L'analyse de l'incidence du dénominateur minimal ne tient pas compte des effets éventuels d'autres dispositions qui influent sur les prestations hebdomadaires, comme la disposition relative aux petites semaines.

Plusieurs études récentes ont porté sur le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi. Dans l'une d'elles[38], les revenus ont été comparés avant, pendant et après un an de prestations d'assurance-emploi sur une période allant de 2002 à 2007. Selon les résultats, le prestataire moyen connaît une baisse de revenu de 38 % durant l'année où il touche de l'assurance-emploi. Sur l'ensemble des sources de revenu des personnes en chômage, la plus importante était l'assurance-emploi, qui, en moyenne, a remplacé près de 38 % de la rémunération perdue. Selon un autre[39] examen des données s'échelonnant de 2004 à 2009, 25 % des chômeurs, en moyenne, ont déclaré que le revenu de leur ménage ne suffisait pas à couvrir la totalité ou la plupart de leurs dépenses courantes. Toutefois, le nombre de personnes qui ont signalé ce problème était le plus faible dans le cas des prestataires d'assurance-emploi (23 %), et le plus élevé parmi ceux qui avaient épuisé leurs prestations (32 %). L'ensemble de ces constatations laisse entendre que le niveau des prestations offertes par l'assurance-emploi contribue à atténuer les difficultés financières que génère le chômage.

Le taux de remplacement réel, qui correspond à la proportion réelle des gains remplacés par les prestations régulières d'assurance-emploi, donne une meilleure idée du caractère adéquat des prestations. Comme on l'a vu au chapitre 1, le régime d'assurance-emploi vise à remplacer 55 % des gains tirés d'un emploi jusqu'à ce que le seuil du MRA soit atteint. Selon une étude d'évaluation[40] qui s'appuie sur les données de l'EDTR et sur celles de l'ECAE, 62 % des prestataires réguliers ont reçu des prestations régulières en 2009 et en 2010 équivalant à 55 % de la rémunération assurable qu'ils touchaient auparavant. Cette étude a aussi révélé que, sur une période de 10 ans (2001-2010), la proportion de personnes dont les prestations correspondaient à 55 % de leurs gains antérieurs a décliné chaque année de 1,5 point de pourcentage en moyenne. Cette baisse au fil du temps s'explique par le fait que, pendant plusieurs années, les taux de rémunération moyens ont augmenté plus rapidement que le MRA. En fait, le MRA a été gelé de 1996 à 2006, mais il a augmenté chaque année depuis. Au cours de la période allant de 2001 à 2010, le taux moyen de remplacement réel s'est établi à 48 % ou à 50 %, selon qu'il s'agit de l'ECAE ou de l'EDTR.

Outre ces constatations, l'étude a aussi permis de noter qu'au-delà du MRA, plus les revenus que gagne un groupe démographique particulier sont élevés, plus son taux de remplacement est bas. C'est notamment le cas pour les hommes, les diplômés universitaires, les Albertains, les travailleurs à temps plein et les employés syndiqués. Par contre, les femmes, les personnes sans diplôme d'études secondaires, les résidents de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve-et-Labrador, les travailleurs à temps partiel et les employés non syndiqués bénéficient généralement d'un taux de remplacement plus élevé.

Les employeurs peuvent aussi avoir recours à un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) afin d'offrir un supplément de revenu aux travailleurs qui s'absentent temporairement du travail pour n'importe lequel des motifs suivants : un arrêt de travail, une formation, une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine. Ces régimes de prestations supplémentaires, que doit approuver Service Canada, sont mis en application par les employeurs qui le souhaitent, mais peuvent également être issus d'un processus de négociation collective. L'enregistrement des régimes permet aux employeurs de suppléer en tout ou en partie au revenu de leurs employés jusqu'à ce que le maximum du revenu tiré du PSC et de l'assurance-emploi combinés corresponde à 95 % de la rémunération hebdomadaire habituelle. Selon une récente étude d'évaluation[41], les prestataires d'assurance-emploi qui bénéficiaient d'un régime PSC comptaient pour environ 1 % des demandes échantillonnées au cours de la période allant de 2001 à 2010. La plupart des demandes liées à un PSC se rapportaient à des prestations régulières en premier lieu, puis à des prestations de maladie, et enfin, à des prestations de formation. L'étude a aussi révélé que les demandes liées à un PSC étaient plus susceptibles d'être présentées par des travailleurs âgés de 25 à 54 ans, de provenir

[38] Costa Kapsalis, *Financial Impacts of Receiving Employment Insurance*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.
[39] Costa Kapsalis, *Employment Insurance and the Financial Hardship of Unemployment*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.
[40] Costa Kapsalis, *Estimates of the Employment Insurance Replacement Rate*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2011.
[41] RHDCC, *Supplemental Unemployment Benefits*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

du Québec et de l'Ontario, et d'être rattachées à des travailleurs des secteurs de l'administration publique, des services publics, du transport et de l'entreposage, et de la fabrication. Enfin, l'évaluation met en évidence « l'effet sur les salaires », selon lequel les prestataires bénéficiant d'un montant plus élevé sont ceux dont la demande de prestations d'assurance-emploi est probablement liée à un PSC.

2.1.2 Admissibilité aux prestations régulières

De façon générale, la durée moyenne de la période d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi était de 36,0 semaines en 2010-2011. Il s'agit d'une baisse par rapport à 42,8 semaines en 2009-2010, mais d'une période semblable à celle de 2008-2009 (36,5 semaines). L'admissibilité moyenne aux prestations régulières d'assurance-emploi a considérablement augmenté en 2008-2009 et en 2009-2010 en raison de deux facteurs : les rajustements automatiques prévus par le régime d'assurance-emploi, qui ont eu pour effet d'accroître la période d'admissibilité aux prestations lorsque les taux de chômage augmentaient dans les marchés du travail locaux; et la mise en place des mesures temporaires de l'assurance-emploi. En fait, de 2000-2001 à 2007-2008, la période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières d'assurance-emploi s'est maintenue entre 31 et 34 semaines. La réduction de la période d'admissibilité moyenne observée en 2010-2011 était prévue, étant donné que les taux de chômage régionaux sont retombés à des niveaux antérieurs à la récession et que les mesures temporaires de l'assurance-emploi arrivaient à leur terme.

Par suite de la récession qui a débuté à la fin des années 2000 et de la hausse des taux de chômage régionaux qui s'en est suivie, les rajustements systématiques du régime d'assurance-emploi ont eu pour effet d'accroître l'admissibilité de nombreuses personnes aux prestations régulières, une tendance qui s'est maintenue tout au long de la période de redressement. Lorsque les effets des mesures temporaires du régime ne sont pas pris en compte, la période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières était de 33,4 semaines en 2009-2010 et de 32,3 semaines en 2010-2011. Cependant, si les taux de chômage locaux n'avaient pas augmenté[42], on estime que la durée moyenne de la période de prestations régulières aurait été de 30,2 semaines en 2009-2010 et de 29,9 semaines en 2010-2011. Ainsi, les rajustements systématiques du régime d'assurance-emploi par rapport à l'admissibilité ont eu pour effet d'accroître la durée moyenne de la période d'admissibilité aux prestations régulières de 3,2 semaines en 2009-2010 et de 2,4 semaines en 2010-2011.

En plus des rajustements automatiques de la période de prestations régulières lorsque les taux de chômage locaux ont augmenté, deux des mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place dans le cadre du Plan d'action économique du Canada visaient expressément à prolonger la période d'admissibilité aux prestations régulières.

- La mesure visant la prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi prévoyait cinq semaines de prestations supplémentaires pour toutes les demandes qui étaient actives le 1er mars 2009, et pour l'ensemble des demandes présentées entre le 1er mars 2009 et le 11 septembre 2010. Cette mesure a également prolongé la période d'admissibilité maximale aux prestations régulières, qui est passée de 45 à 50 semaines.
- La mesure visant la prolongation des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date[43] prolongeait la durée de leurs prestations jusqu'à 20 semaines de plus, selon le nombre d'heures assurables accumulées et le taux de chômage dans la région où ils avaient présenté leur demande. Pour être admissibles à cette mesure, les prestataires devaient être des travailleurs de longue date selon la définition, et avoir présenté leur demande entre le 4 janvier 2009 et le 11 septembre 2010.

---

[42] Ce chiffre est fondé sur le nouveau calcul de la durée des prestations régulières, effectué à l'aide des taux de chômage régionaux qui s'appliquaient aux demandes présentées en octobre 2008.

[43] Un travailleur de longue date est une personne qui a cotisé au régime d'assurance-emploi (en versant au moins 30 % du maximum des cotisations annuelles) pendant au moins sept des dix dernières années civiles, et qui a touché au plus 35 semaines de prestations régulières au cours des cinq dernières années.

Admissibilité aux prestations régulières et Plan d'action économique

La hausse automatique de l'admissibilité s'est traduite par 2,4 semaines supplémentaires de prestations régulières, en moyenne, ce qui a porté la période d'admissibilité aux prestations à 32,3 semaines en 2010-2011. L'instauration de deux mesures temporaires, soit la prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi et la prolongation des prestations pour les travailleurs de longue date, a eu pour effet d'accroître de presque quatre semaines de plus la période d'admissibilité aux prestations régulières, qui est passée à 36,0 semaines en moyenne.

L'adoption de ces deux mesures temporaires a fait en sorte que certaines personnes étaient admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi pendant une période maximale de 70 semaines.

Afin d'établir une relation d'équilibre entre l'actualité et l'exactitude des données administratives de l'assurance-emploi, différentes fenêtres temporelles ont été utilisées pour mener l'analyse de la durée des prestations, selon le type de prestation d'assurance-emploi examiné. Pour pouvoir analyser la proportion moyenne de la période d'admissibilité utilisée et la durée des prestations régulières, il faut que les périodes de prestations aient pris fin. Par conséquent, seules les demandes de prestations régulières établies en 2009-2010 ont été prises en compte dans ce rapport.

Depuis les huit dernières années, la proportion de la période d'admissibilité qu'utilisent les prestataires réguliers est demeurée relativement stable. Cette stabilité s'est maintenue même si le rendement économique du Canada a varié d'une année à l'autre. En fait, depuis 2002-2003, les prestataires réguliers ont toujours utilisé, de façon générale, entre 58 % et 62 % de leur période d'admissibilité. En ce qui a trait aux demandes de prestations régulières établies en 2009-2010, le taux d'utilisation a diminué de 1,6 point de pourcentage pour glisser à 58,1 %, soit le plus faible taux observé depuis 2002-2003. Ce recul suit la baisse de 0,9 point de pourcentage enregistrée en 2008-2009, qui avait fait passer à 59,7 % le taux d'utilisation des demandes établies au cours de l'exercice. Bien que la durée de la période d'admissibilité aux prestations régulière ait baissé dans chacune des deux dernières années, le plus fort pourcentage d'utilisation de cette même période, durant la récession de la fin des années 2000, permet de croire que le régime a bien répondu aux besoins des travailleurs durant cette récession.

À l'instar des périodes précédentes, c'est la région de l'Atlantique qui a enregistré les plus hauts taux d'utilisation, en moyenne, de la période d'admissibilité aux prestations régulières pour les demandes présentées en 2009-2010; ces taux variaient de 62,5 % au Nouveau-Brunswick à 66,0 % à Terre-Neuve-et-Labrador. La Saskatchewan affichait le plus faible taux d'utilisation, avec 53,2 %. En Ontario (57,5 %) et au Québec (56,2 %), les taux d'utilisation de la période d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi se situaient dans la moyenne pour les demandes établies en 2009-2010. Les taux de ces deux provinces étaient légèrement plus faibles que ceux de l'année précédente.

Depuis longtemps, les femmes et les hommes utilisent leur période d'admissibilité à l'assurance-emploi dans une proportion semblable, ce qui était aussi le cas pour les demandes établies en 2009-2010. Les hommes ont utilisé, en moyenne, 57,5 % de leur période d'admissibilité, et les femmes, 59,2 % en moyenne.

Comme les travailleurs âgés (les 55 ans et plus) reçoivent des prestations régulières pendant de plus longues périodes, comparativement aux membres des autres groupes d'âge, ils sont aussi plus susceptibles d'utiliser toutes les prestations auxquelles ils ont droit. Cela s'explique en partie par le fait que les travailleurs âgés mettent généralement plus de temps à trouver un nouvel emploi que les membres des autres groupes. Pour les demandes établies en 2009-2010, les travailleurs âgés étaient de nouveau ceux qui, parmi tous les groupes d'âge, affichaient le taux d'utilisation le plus élevé de leur période d'admissibilité aux prestations régulières, avec 64,7 %, comparativement à 56,7 % chez les jeunes (de 15 à 24 ans), à 56,4 % chez les prestataires âgés de 25 à 44 ans, et à 57,4 % chez les 45 à 54 ans. Par rapport à l'exercice précédent, le taux d'utilisation moyen de la période d'admissibilité a diminué d'au moins 1,4 point de pourcentage pour tous les groupes d'âge.

Pour les périodes de prestations régulières ayant débuté en 2009-2010, le taux d'utilisation de la période d'admissibilité a été légèrement plus faible chez les prestataires fréquents. Les nouveaux prestataires ont utilisé 59,4 % de leur période d'admissibilité, les prestataires occasionnels, 58,5 %, et les prestataires fréquents, 56,2 %. Le taux d'utilisation des semaines d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi a légèrement diminué pour chacun de ces trois groupes par rapport aux demandes établies en 2008-2009.

2.1.3 Durée des prestations régulières

Les personnes qui ont présenté une demande de prestations régulières en 2009-2010 en ont reçu pendant 23,8 semaines en moyenne, soit 1,9 semaine de plus que la moyenne de 21,9 semaines pour les demandes établies en 2008-2009. La hausse du nombre de semaines de prestations régulières pour les demandes présentées en 2008-2009 (+3,2) et en 2009-2010 (+1,9), est directement attribuable à la récession de la fin des années 2000 et aux prolongations de la période d'admissibilité aux prestations qui ont suivi, à la suite des rajustements automatiques du régime d'assurance-emploi et de l'application des mesures d'aide temporaires de l'assurance-emploi. Selon une récente étude d'évaluation[44], les rajustements systématiques du régime par rapport à l'admissibilité aux prestations régulières, conjugués à la mesure temporaire de prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi, ont eu pour effet d'accroître de 2,1 semaines la durée des prestations pour les demandes établies entre mars 2008 et avril 2010.

Comme il a été mentionné précédemment, les travailleurs âgés (soit les personnes de 55 ans et plus) reçoivent, en règle générale, des prestations régulières d'assurance-emploi pendant de plus longues périodes par rapport aux membres des autres groupes d'âge. Dans le cas des demandes établies en 2009-2010, les travailleurs âgés ont touché des prestations régulières durant 27,4 semaines en moyenne, ce qui représente 3,0 semaines de plus qu'en 2008-2009 et 3,6 semaines de plus que la moyenne nationale. En comparaison, la durée moyenne des prestations pour les membres du groupe d'âge le plus près, soit le groupe des 45 à 55 ans, a été de 24,5 semaines en 2009-2010.

La durée moyenne des prestations régulières a été de 26,7 semaines dans le cas des nouveaux prestataires qui ont établi leur demande en 2009-2010, soit 3,0 semaines de plus qu'en 2008-2009 et 2,9 semaines de plus que la moyenne nationale. Par ailleurs, les prestataires fréquents dont la période de prestations régulières a débuté en 2009-2010, en ont touché pendant 20,5 semaines en moyenne, ce qui représente une hausse par rapport à 19,8 semaines en 2008-2009, et 3,3 semaines de moins que la moyenne nationale.

2.1.4 Épuisement des prestations régulières

Une autre façon de déterminer si la période d'admissibilité à l'assurance-emploi est suffisante consiste à examiner dans quelle mesure les prestataires épuisent leurs prestations régulières. Les prestations sont considérées comme étant épuisées lorsque le prestataire a utilisé toutes les semaines de prestations auxquelles il avait droit. Sur l'ensemble des demandes de prestations régulières ayant débuté en 2009-2010 et ayant pris fin, les prestations régulières ont été épuisées dans 24,8 % des cas. Il s'agit d'une baisse marquée par rapport aux années précédentes, puisque la proportion était d'environ 30 % entre 2000-2001 et 2003-2004, de 28 % entre 2004-2005 et 2007-2008, et de 27,0 % en 2008-2009.

La plupart des groupes figurant au tableau 4 affichaient une baisse du taux d'épuisement de leurs prestations dans le cas des demandes établies en 2008-2009 et en 2009-2010. Cette baisse globale pourrait être attribuable aux rajustements automatiques de l'admissibilité liés à la hausse des taux de chômage régionaux enregistrés pour cette période, et à l'instauration des mesures temporaires de l'assurance-emploi dans le cadre du Plan d'action économique.

Les hommes ont tendance à épuiser leurs prestations un peu moins que les femmes. Pour les demandes établies en 2009-2010, le taux d'épuisement était de 23,2 % chez les hommes et de 27,3 % chez les femmes. Cet écart s'explique par le fait que les femmes accumulent moins d'heures assurables que les hommes, en moyenne, avant de présenter une demande d'assurance-emploi. Elles ont donc droit à moins de semaines de prestations régulières.

[44] RHDCC, *Extended Duration of Employment Insurance Regular Benefits (5 Week EAP Initiative)*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

Durée des prestations régulières et Plan d'action économique

En date du 31 mars 2011, 1 224 730 prestataires[45], dont la période de prestations avait pris fin, avaient bénéficié de la mesure temporaire visant la prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi. La durée moyenne de la période de prestations dans le cas de ces prestataires a été de 28,4 semaines en 2008-2009, de 33,0 semaines en 2009-2010[46] et de 35,9 semaines en 2010-2011. De plus, ces prestataires ont utilisé, en moyenne, 4,5 des cinq semaines supplémentaires auxquelles ils avaient droit en 2008-2009, 4,6 semaines en 2009-2010 et 4,4 semaines en 2010-2011.

En date du 31 mars 2011, 183 900 travailleurs de longue date[47] ayant touché des prestations dont le versement avait pris fin, avaient bénéficié de la mesure temporaire visant la prolongation des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date. La durée moyenne de leur période de prestations a été de 49,8 semaines en 2009-2010 et de 51,0 semaines en 2010-2011. Par ailleurs, en 2009-2010 et en 2010-2011, ces prestataires ont utilisé une moyenne de 13,7 semaines et de 11,0 semaines respectivement de leur période de prestations régulières supplémentaires.

TABLEAU 3

Durée moyenne de la période de prestations régulières pour les bénéficiaires des mesures temporaires de l'assurance-emploi

		Prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi	Prolongation des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date
2008–2009	Moyenne des semaines de prestations régulières	28,4	s.o.
	Semaines supplémentaires utilisées	4,5	s.o.
2009–2010	Moyenne des semaines de prestations régulières	33,0	49,8
	Semaines supplémentaires utilisées	4,6	13,7
2010–2011	Moyenne des semaines de prestations régulières	35,9	51,0
	Semaines supplémentaires utilisées	4,4	11,0
Total	**Moyenne des semaines de prestations régulières**	**34,0**	**50,7**
	Semaines supplémentaires utilisées	**4,5**	**11,9**

Une étude[48] récente portant sur l'incidence de la mesure temporaire visant la prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi, a révélé que le nombre global de semaines d'admissibilité influait de façon négative sur la probabilité d'utiliser les semaines de prestations supplémentaires offertes en vertu de cette mesure. À titre d'exemple, 51,5 % des prestataires dont la période d'admissibilité maximale était de 25 semaines ont utilisé au moins une des cinq semaines supplémentaires qui leur étaient offertes, tandis que seulement 22,9 % de ceux qui bénéficiaient de 45 à 50 semaines d'admissibilité ont eu recours aux semaines supplémentaires de prestations régulières.

Selon une autre étude[49] sur la mesure temporaire visant la prolongation des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date, plus le nombre de semaines supplémentaires auxquelles ces travailleurs avaient droit étaient nombreuses, plus ils étaient susceptibles de les utiliser. Par exemple, les travailleurs de longue date qui avaient droit à des prestations régulières supplémentaires pendant une période allant de 8 à 20 semaines étaient plus susceptibles d'utiliser au moins une partie de ces semaines supplémentaires que ceux qui n'étaient admissibles qu'à cinq semaines de plus en vertu de cette mesure temporaire.

Il est important de préciser que ces mesures sont entrées en vigueur au cours du dernier trimestre de 2008-2009 et que les prestations supplémentaires offertes en vertu de ces mesures continueront d'être versées pendant une bonne partie de l'exercice 2011–2012. En conséquence, comme l'analyse de la durée repose essentiellement sur des périodes de prestations qui ont pris fin, l'ensemble des répercussions des mesures sur la durée des prestations régulières ne pouvait faire l'objet d'une analyse complète dans le présent rapport. C'est particulièrement le cas pour les prestataires admissibles à l'assurance-emploi qui ont touché des prestations régulières pendant 70 semaines, soit la période maximale offerte en vertu des deux mesures combinées.

[45] Le nombre de prestataires qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi supplémentaires en raison des mesures prévues par le Plan d'action économique, a été établi selon le moment où ces prestations ont été versées et non pas selon le moment où la demande a été établie.

[46] En raison des nouvelles données disponibles, les estimations du nombre de prestataires touchés par la mesure temporaire visant la prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi et des versements effectués à ce titre en 2009-2010, ont été légèrement modifiées par rapport aux chiffres figurant dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2010*.

[47] Le nombre de prestataires qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi supplémentaires en raison de la mesure temporaire visant la prolongation des prestations pour les travailleurs de longue date, a été établi selon le moment où ces prestations ont été versées et non pas selon le moment où la demande a été établie.

[48] RHDCC, *Extended Duration of Employment Insurance Regular Benefits (5 Week EAP Initiative)*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

[49] RHDCC, *Preliminary Analysis of the Extension of Employment Insurance Regular Benefits for Long-Tenured Workers (EEILTW)*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

TABLEAU 4

Taux d'épuisement de la période d'admissibilité, selon le groupe démographique[50]

	Périodes de prestations terminées qui ont débuté en (%)		
	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Sexe			
Hommes	27,1	26,2	23,2
Femmes	30,4	28,5	27,3
Âge			
Moins de 25 ans	28,5	28,3	26,4
25 à 44 ans	27,7	26,3	24,4
45 à 54 ans	26,0	25,4	22,6
55 ans et plus	34,3	31,0	28,0
Recours antérieur à l'assurance-emploi			
Nouveaux demandeurs	34,4	32,1	29,3
Prestataires occasionnels	30,8	29,3	26,9
Prestataires fréquents	21,1	18,4	17,1
Heures d'emploi assurable			
420 à 699 heures	51,5	53,1	50,2
700 à 909 heures	44,5	41,9	38,2
910 à 1 084 heures	39,7	35,2	31,9
1 085 heures et plus	22,2	22,4	19,1
Tous les groupes	**28,4**	**27,0**	**24,8**

Au cours des dernières années, les prestataires âgés de 45 à 54 ans affichaient le plus faible taux d'épuisement de leur période d'admissibilité, et le groupe des 25 à 44 ans, le deuxième taux le plus faible. Pour les demandes établies en 2009-2010 et qui avaient pris fin, les taux s'établissaient à 22,6 % et à 24,4 %, respectivement. Le taux d'épuisement chez les jeunes (âgés de moins de 25 ans) était de 26,4 %, tandis que les travailleurs âgés (ceux de 55 ans et plus) ont de nouveau enregistré le taux d'épuisement le plus élevé (28,0 %), comparativement à 24,8 % pour l'ensemble des prestataires.

La probabilité d'épuiser la période d'admissibilité aux prestations varie considérablement selon le type de prestataire. Dans le cas des demandes établies en 2009-2010, 29,3 % des nouveaux demandeurs et 26,9 % des prestataires occasionnels ont épuisé leurs prestations, comparativement à 17,1 % chez les prestataires fréquents. Lorsqu'ils sont comparés aux taux d'épuisement pour les demandes de prestations qui ont débuté en 2008-2009, les taux ont décliné chez les trois groupes : de 1,3 point de pourcentage chez les prestataires fréquents, de 2,4 points de pourcentage chez les prestataires occasionnels et de 2,8 points de pourcentage chez les prestataires qui en étaient à leur première demande.

Le plus grand écart dans les taux d'épuisement de la période d'admissibilité est observé chez les prestataires qui ont accumulé moins d'heures assurables avant de présenter une demande de prestations régulières. Ceux qui comptaient de 420 à 699 heures affichaient un taux d'épuisement de 50,2 %, comparativement à 19,1 % chez ceux qui avaient accumulé au moins 1 085 heures assurables. Cet écart important entre les taux d'épuisement chez ces deux groupes s'explique par le fait que les prestataires qui étaient admissibles en ayant accumulé le nombre d'heures minimal (420 heures), pouvaient recevoir des prestations régulières pendant une période allant de 26 à 32 semaines, tandis que ceux qui comptaient au moins 1 470 heures pouvaient en toucher pendant 26 à 45 semaines[51].

[50] Les taux d'épuisement sont fondés sur les prestataires réguliers qui ont utilisé toutes les semaines d'admissibilité auxquelles ils avaient droit.

[51] Il faut préciser que le nombre exact de semaines dépend du taux de chômage régional réel au moment où la demande est établie et du nombre d'heures travaillées au cours de la période de référence.

Épuisement de la période d'admissibilité aux prestations régulières et Plan d'action économique

En date du 31 mars 2011, 1 224 730 prestataires dont la demande de prestations avait pris fin, avaient reçu des prestations supplémentaires en vertu de la mesure temporaire de prolongation des prestations régulières. De ce nombre, 71,6 % (2008-2009), 70,4 % (2009-2010) et 64,4 % (2010-2011) ont bénéficié des cinq semaines supplémentaires complètes qui leur étaient offertes. Le reste des prestataires auraient autrement épuisé leurs prestations, ce qui signifie que la mesure de prolongation des prestations régulières a évité à 395 090 prestataires de le faire.

En date du 31 mars 2011, 183 900 travailleurs de longue date dont la période de prestations était terminée, avaient bénéficié de la mesure temporaire de prolongation des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date. De ce nombre, 66,3 % et 47,9 % ont touché des prestations pendant toutes les semaines supplémentaires qui leur étaient offertes en 2009-2010 et en 2010-2011, respectivement. Étant donné que le reste des prestataires auraient autrement épuisé leurs prestations, la mesure temporaire de prolongation des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date a évité à 84 780 prestataires d'épuiser leurs prestations..

TABLEAU 5

Épuisement de la période d'admissibilité chez les prestataires ayant bénéficié des mesures temporaires de l'assurance-emploi

		Prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières (5 semaines)	Prolongation des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date (jusqu'à 20 semaines)
2008–2009	Demandes complètes visées	87 910	s.o.
	Prestataires ayant épuisé leurs semaines supplémentaires	62 960	s.o.
	Ayant épuisé leurs prestations (%)	71,6	s.o.
2009–2010	Demandes complètes visées	573 340	59 730
	Prestataires ayant épuisé leurs semaines supplémentaires	403 820	39 630
	Ayant épuisé leurs prestations (%)	70,4	66,3
2010–2011	Demandes complètes visées	563 480	124 170
	Prestataires ayant épuisé leurs semaines supplémentaires	362 860	59 490
	Ayant épuisé leurs prestations (%)	64,4	47,9
Total	**Demandes complètes visées**	**1 224 730**	**183 900**
	Prestataires ayant épuisé leurs semaines supplémentaires	**829 640**	**99 120**
	Ayant épuisé leurs prestations (%)	**67,7**	**53,9**

Le fait que la proportion de personnes ayant épuisé leurs prestations a beaucoup diminué dans le cas de ces deux groupes entre 2009-2010 et 2010-2011, semble indiquer que les mesures temporaires ont réussi à atténuer les effets de la récession survenue à la fin des années 2000.

De récentes études d'évaluation ont permis de dégager des résultats semblables quant à l'incidence positive des deux mesures temporaires sur le taux d'épuisement dans le cas des prestataires qui avaient droit à des semaines de prestations régulières supplémentaires. Par exemple, selon une récente étude d'évaluation[52], la mesure temporaire de prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières a eu pour effet de diminuer de 3,2 points de pourcentage la probabilité d'épuiser les semaines d'admissibilité aux prestations. Une autre étude d'évaluation[53] a révélé que, parmi les travailleurs de longue date qui avaient droit à des semaines de prestations régulières supplémentaires en vertu de la mesure temporaire de prolongation des prestations pour les

Suite à la page suivante

[52] RHDCC, *Augmentation de la durée du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi (Initiative de cinq semaines de prestations dans le cadre du PAE)*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

[53] RHDCC, *Analyse préliminaire de la Prolongation du versement des prestations régulières d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

suite

travailleurs de longue date, seulement 15,2 % avaient épuisé leurs semaines de prestations. Selon cette étude, ce taux d'épuisement correspond à environ la moitié de la proportion (29,2 %) de personnes qui avaient fait de même sans être pour autant des travailleurs de longue date. Les résultats de l'évaluation montrent aussi que le taux d'épuisement variait chez les travailleurs de longue date, depuis une crête de 32 % pour les prestataires bénéficiant de 26 à 30 semaines de prestations régulières, jusqu'à un creux de 8 % chez les prestataires qui avaient droit à un total de 66 à 70 semaines de prestations régulières.

Ces mesures sont entrées en vigueur au cours du dernier trimestre de 2008-2009, et les prestations supplémentaires prévues continueront à être versées pendant une bonne partie de l'exercice 2011-2012. En conséquence, comme l'analyse du taux d'épuisement repose essentiellement sur des demandes de prestations qui ont pris fin, l'ensemble des répercussions des mesures sur le taux d'épuisement des prestations régulières ne pouvait pas encore faire l'objet d'une analyse approfondie dans le présent rapport.

2.1.5 Remboursement des prestations régulières

De manière à respecter les principes de l'assurance, les personnes à salaire élevé qui ont touché au moins une semaine de prestations régulières ou de pêcheur au cours des 10 dernières années d'imposition, remboursent une partie des prestations qu'elles reçoivent[54]. En 2009, les prestataires qui n'en étaient pas à leur première demande d'assurance-emploi et dont le revenu net était supérieur à 52 875 $, ont dû rembourser trente sous pour chaque dollar de prestations qu'ils ont touché ou trente sous pour chaque dollar de revenu net au-dessus du seuil, selon le montant le moins élevé.

Pour l'année d'imposition 2009[55], 171 712 personnes qui avaient reçu des prestations régulières ou de pêcheur ont dû rembourser 197,8 millions de dollars. Le nombre de prestataires qui ont remboursé des prestations a augmenté de 7,7 %, et le montant remboursé était supérieur de 21,3 % à celui de 2008. Les prestataires ont remboursé 1 152 $, en moyenne, soit une somme plus élevée de 12,6 % que le montant de 2008 (1 024 $). En 2009, les personnes qui ont remboursé une partie de leurs prestations en ont touché pendant 12,4 semaines, en moyenne, soit 1,3 semaine de plus qu'en 2008, ce qui constituait la deuxième hausse depuis 2003. En raison de cette plus longue période, les prestataires ont reçu 547 $ de plus en prestations d'assurance-emploi durant la première année, pour un total de 5 047 $ en moyenne, comparativement à 4 500 $ en 2008. Le fait que les demandes de prestations ont duré plus longtemps concorde avec la détérioration du marché du travail pendant une bonne partie de 2009, qui a fait en sorte que les prestataires avaient besoin de plus de temps pour trouver un nouvel emploi. Les rapports à venir comporteront des analyses des effets de la reprise suite à la récession de la fin des années 2000 sur le remboursement des prestations.

Les hommes constituaient de nouveau la grande majorité des personnes qui ont dû rembourser des prestations. Ils comptaient pour 89,1 % de l'ensemble en 2009, ce qui représente une légère hausse par rapport à 88,9 % en 2008. Le nombre d'hommes et de femmes qui ont remboursé une partie de leurs prestations s'est accru de 7,9 % et de 6,4 %, respectivement. Le montant moyen remboursé par les femmes en 2009 représentait environ 87,6 % du remboursement effectué par les hommes (1 023 $ comparé à 1 168 $). Cette proportion s'est accrue chaque année depuis 2006, alors qu'elle était de 80,3 %.

Le nombre de prestataires qui ont remboursé une partie de leurs prestations a augmenté dans trois des quatre groupes d'âge en 2009. Comparativement à 2008, les personnes de 25 à 44 ans (+7,9 %), celles de 45 à 54 ans (+9,1 %), et celles de 55 ans et plus (+8,3 %) étaient plus susceptibles de rembourser une partie de leurs prestations, alors que les personnes de moins de 25 ans étaient moins susceptibles de faire de même (-12,3 %). Les travailleurs âgés étaient toujours surreprésentés parmi les personnes qui ont effectué un remboursement. En 2009, ils représentaient 22,6 % de tous les prestataires

[54] L'annexe 1.1 contient des renseignements plus détaillés sur la disposition relative au remboursement des prestations.

[55] Étant donné que le remboursement des prestations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2009.

qui ont dû le faire, mais 16,6 % de l'ensemble des demandeurs de prestations régulières. Les travailleurs de 25 à 44 ans étaient aussi surreprésentés, puisqu'ils comptaient pour 31,6 % des personnes qui ont remboursé des prestations et pour 25,5 % des demandeurs de prestations régulières. Les membres de tous les groupes d'âge ont vu augmenter le montant moyen du remboursement à faire en 2009.

La somme à rembourser pour les personnes qui vivaient dans les provinces atlantiques était plus élevée que le montant du remboursement que devaient effectuer les autres prestataires dans le reste du Canada. Cette situation s'explique par le fait que même les prestataires d'assurance-emploi à revenu élevé ont besoin d'un plus grand nombre de semaines pour trouver un nouvel emploi dans les régions à fort taux de chômage, qui sont assez nombreuses dans le Canada atlantique. Par exemple, les personnes qui ont remboursé une partie de leurs prestations à l'Île-du-Prince-Édouard en ont touché pendant 18,9 semaines, en moyenne, tandis que leurs homologues de la Colombie-Britannique en ont reçu pendant 12,7 semaines en moyenne. Le montant moyen du remboursement s'est accru dans toutes les provinces, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard (-88 $). Dans les autres provinces, le montant moyen du remboursement variait de 28 $ en Nouvelle-Écosse à 235 $ en Ontario.

2.2 Prestations de pêcheur

2.2.1 Niveau des prestations de pêcheur

De tous les types de prestations, les prestations de pêcheur sont les seules à avoir connu une hausse du nombre de prestataires ayant touché le montant maximal des prestations hebdomadaires. La proportion de pêcheurs qui l'ont reçu est passée de 60,6 % en 2009-2010[46] à 72,7 % en 2010-2011. La prestation de pêcheur hebdomadaire moyenne a augmenté de 3,8 %, pour passer de 408 $ en 2009-2010 à 423 $ en 2010-2011. Avec cette hausse, la prestation hebdomadaire moyenne qu'ont touchée les pêcheurs était dorénavant plus élevée de 52 $ par rapport au montant versé aux prestataires réguliers (371 $).

2.2.2 Durée des prestations de pêcheur

En 2010-2011, la durée moyenne de la demande de prestations pour l'ensemble des pêcheurs s'est établie à 21,0 semaines, ce qui représente une légère diminution par rapport à 21,2 semaines en 2009-2010. Les femmes en ont réclamé pendant 2,3 semaines de plus que les hommes (22,9 semaines c. 20,6 semaines). En Colombie-Britannique, les pêcheurs qui exercent généralement leur activité pendant une seule saison de pêche, ont bénéficié de la deuxième plus longue période de prestations en moyenne, soit 23,5 semaines. La durée des prestations dans les provinces atlantiques a légèrement varié, entre 20,5 et 21,6 semaines. Les pêcheurs ayant présenté une seule demande en 2010-2011 ont touché des prestations pendant 24,2 semaines, en moyenne, tandis que ceux qui en ont présenté deux, en ont reçu pendant 19,4 semaines en moyenne pour la première demande, et pendant 17,2 semaines pour la seconde, ce qui représente une moyenne globale de 36,6 semaines de prestations.

2.3 Prestations spéciales

2.3.1 Niveau des prestations spéciales

Le niveau des prestations spéciales est moins susceptible d'être touché par les cycles économiques que celui des prestations régulières. Comme le montre le tableau 6, la croissance du taux de prestations hebdomadaire moyen a été positive pour toutes les prestations spéciales et pour les deux sexes en 2010-2011, sauf dans le cas des pères adoptifs qui ont demandé des prestations parentales. Presque toutes les prestations spéciales hebdomadaires moyennes ont augmenté de 2 % à 3 %. Cette hausse globale concorde avec la majoration du salaire hebdomadaire moyen et la hausse du maximum de la rémunération assurable (MRA) de 2009 à 2010 et de 2010 à 2011.

Une autre façon d'évaluer le caractère adéquat des prestations spéciales est d'examiner la proportion de prestataires qui ont touché la prestation maximale. En 2010-2011, 37,6 % des demandeurs de prestations spéciales ont reçu la prestation maximale. Cette proportion

[46] La proportion réelle de prestataires qui ont reçu la prestation de pêcheur maximale en 2009-2010 diffère des chiffres mentionnés dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2010*, en raison de l'emploi d'une différente méthode de calcul.

TABLEAU 6

Prestation hebdomadaire moyenne, selon le type de prestation

		2009-2010 ($)	2010-2011 ($)	Croissance (%)
Parentales (parents biologiques)	Hommes	407	420	3,3
	Femmes	365	375	2,7
	Les deux	370	381	2,8
Parentales (parents adoptifs)	Hommes	444	440	-1,0
	Femmes	414	426	2,9
	Les deux	422	429	1,6
Maternité	Hommes	s.o.	s.o.	s.o.
	Femmes	362	372	2,7
	Les deux	362	372	2,7
Maladie	Hommes	370	379	2,3
	Femmes	308	316	2,7
	Les deux	334	342	2,5
Soignant	Hommes	396	405	2,4
	Femmes	340	350	2,7
	Les deux	356	364	2,1

est demeurée relativement stable au cours des quatre dernières années, se situant entre 37 % et 38 %, mais elle était légèrement plus faible que la proportion de demandeurs de prestations régulières qui ont bénéficié de la prestation maximale en 2009-2010 (40,3 %). L'écart salarial entre les hommes et les femmes ainsi que leur surreprésentation parmi les demandeurs de prestations régulières et spéciales, respectivement, permet d'expliquer la différence dans les proportions pour ces deux types des prestations.

2.3.2 Durée des prestations spéciales

Comme il a été mentionné auparavant, différentes fenêtres temporelles ont été utilisées pour mener l'analyse de la durée des prestations, afin d'établir une relation d'équilibre entre l'actualité et l'exactitude des données administratives de l'assurance-emploi. En ce qui concerne la durée des prestations parentales, les demandes de prestations ayant débuté au cours de la première moitié de 2010-2011 ont servi à l'analyse, pour veiller à ce que les données soient fondées sur des demandes complètes. Étant donné que la durée des prestations de maternité, de maladie et de soignant est plus courte, toutes les demandes de prestations ayant débuté en 2010-2011 ont été prises en compte.

2.3.2.1 Prestations de maternité et parentales

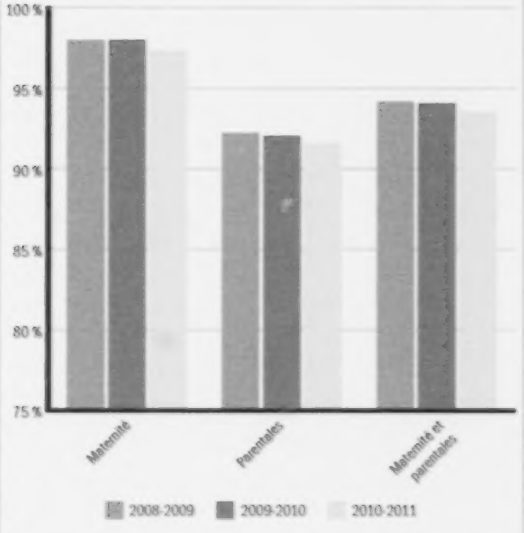
Comme c'était le cas pour les exercices précédents, l'analyse a révélé que, en 2010-2011, les parents ont utilisé presque toutes les semaines de prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi auxquelles ils avaient droit. Même si la grande majorité des mères ont bénéficié des 15 semaines complètes auxquelles elles étaient admissibles, la durée moyenne des prestations de maternité s'est maintenue aux alentours de 14,6 semaines. Pendant la période de référence, la durée moyenne des prestations qu'ont reçues les parents biologiques, par enfant, s'établissait à 32,1 semaines dans le cas des parents qui ont décidé de partager leurs prestations parentales, comparativement à 32,2 semaines en 2009-2010 et à 32,3 semaines en 2008-2009[57]. Comme l'indique le graphique 7, les parents ont utilisé, en moyenne, 93,6 % de l'année complète[58] de prestations de maternité et parentales qui leur étaient offertes, une proportion

[57] Les données sur la durée des prestations parentales se rapportent aux demandes établies au cours de la première moitié de 2010-2011 pour s'assurer qu'elles reposent sur des demandes complètes. On présume aussi qu'une proportion égale d'hommes et de femmes ont partagé les prestations parentales qui leur étaient offertes.

[58] Les personnes touchent des prestations pendant une année complète lorsqu'elles combinent leurs prestations de maternité avec les prestations parentales et le délai de carence.

GRAPHIQUE 7

Proportion de la période d'admissibilité utilisée par les bénéficiaires de prestations de maternité et parentales



légèrement plus faible que celle de l'année précédente (94,1 %). Le calcul de la durée moyenne des prestations parentales, indiquée ci-dessus, a été rajusté pour tenir compte du fait que les parents ont partagé les 35 semaines de prestations parentales auxquelles ils avaient droit. La proportion est donc indiquée par enfant plutôt que par demande de prestations. Les chiffres présentés aux annexes 3.9 et 3.10 ont néanmoins été établis par demande de prestations pour les besoins de comparaison d'une année à l'autre. En 2010-2011, la durée moyenne établie par demande a été de 29,4 semaines dans le cas des parents biologiques, et de 25,0 semaines pour ce qui est des parents adoptifs.

De façon générale, les prestataires réguliers qui touchaient le supplément familial ont reçu des prestations plus longtemps que les autres prestataires. Ce n'était toutefois pas le cas des personnes qui ont touché des prestations de maternité et parentales, car les familles à revenu modeste ou élevé ont reçu des prestations comparables. En fait, les personnes à faible revenu qui ont touché des prestations de maternité et parentales ainsi que le supplément familial, en ont reçu pendant 46,5 semaines en moyenne, ce qui se rapproche du nombre de semaines de prestations dont ont bénéficié les personnes à revenu élevé qui n'ont pas reçu le supplément familial (46,8 semaines). Ces résultats montrent que les parents à revenu modeste (qui ont droit au supplément familial pour cette raison) utilisent, en moyenne, à peu près le même nombre de semaines de prestations de maternité et parentales combinées que les parents à revenu élevé (qui n'ont pas droit au supplément familial). Ainsi, le niveau de revenu ne semble pas avoir d'incidence sur le montant ou la durée des prestations de maternité et parentales utilisées. De même, la décision que prennent les parents biologiques de partager les prestations parentales a un effet limité sur la durée moyenne de la demande de prestations, puisque ceux qui ont partagé leurs prestations parentales en ont reçu pendant 32,8 semaines en 2010-2011, comparativement à 32,0 semaines dans le cas des parents qui ne l'ont pas fait.

Parmi les demandes provenant de parents adoptifs, la durée moyenne de la demande de prestations par enfant s'élevait à 29,7 semaines en 2010-2011, comparativement à 31,0 semaines en 2009-2010. De plus, les parents adoptifs ont utilisé, en moyenne, 84,9 % des 35 semaines auxquelles ils avaient droit, ce qui représente une baisse par rapport à 88,4 % en 2009-2010. La durée moyenne et la proportion du nombre de semaines de prestations parentales utilisées étaient moins élevées chez les parents adoptifs que chez les parents biologiques.

2.3.2.2 Prestations de maladie

Le régime d'assurance-emploi prévoit jusqu'à 15 semaines de prestations de maladie pour aider les particuliers qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie de courte durée, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. L'analyse permettant de déterminer si les prestations de maladie sont suffisantes, est fondée sur le nombre de semaines versées en prestations de maladie. En 2010-2011, les personnes qui ont touché des prestations de maladie en ont reçu pendant 9,4 semaines en moyenne, soit juste un peu plus qu'en 2009-2010, ce qui représente

62,7 % de la période d'admissibilité maximale. Depuis 2000-2001, la durée moyenne des prestations est demeurée relativement stable, allant de 9,3 semaines à 9,6 semaines. En outre, 31,2 % des personnes qui ont touché des prestations de maladie en 2010-2011, en ont reçu pendant la période maximale de 15 semaines, ce qui représente une proportion légèrement plus élevée qu'en 2009-2010 (31,0 %). Cette proportion est aussi demeurée plutôt stable au cours des dernières années.

Un peu moins de la moitié des prestataires (47,2 %) ont touché entre 11 et 15 semaines de prestations de maladie en 2010-2011 (y compris les 31,2 % qui en ont reçu pendant 15 semaines), 24,0 % en ont touché pendant six à dix semaines, et 28,8 %, pendant une à cinq semaines.

Les travailleurs âgés étaient quelque peu surreprésentés parmi les prestataires qui ont touché des prestations pendant la période maximale de 15 semaines. En 2010-2011, ils comptaient pour 21,7 % de tous les demandeurs de prestations de maladie de l'assurance-emploi, mais représentaient 26,3 % des personnes qui en ont reçu pendant 15 semaines. Étant donné que la proportion de demandes de prestations de maladie présentées par des travailleurs âgés ne cesse de croître (en hausse par rapport à 19,7 % en 2008-2009 et à 20,9 % en 2009-2010), on prévoit que la proportion de travailleurs qui en recevront pendant les 15 semaines complètes augmentera également.

2.3.2.3 Prestations de soignant

Selon une récente étude[59], la majorité des Canadiens qui occupent un emploi ont des responsabilités d'aidant naturel. Un peu plus du quart des travailleurs canadiens (27,8 %) s'occupent d'un aîné à charge, près du double (54,2 %) ont des responsabilités à l'égard des enfants, et une personne sur six (16,8 %) doit à la fois prendre soin des enfants et d'un aîné. En d'autres termes, ils exercent un double rôle à la maison en plus d'assumer leurs responsabilités professionnelles. L'étude a révélé que les personnes qui n'ont qu'à prendre soin des enfants subissent moins de pressions que celles qui doivent s'occuper d'un aîné (responsable d'un aîné seulement ou d'enfants et d'un aîné), bien qu'elles doivent tout de même surmonter des difficultés importantes pour concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités à l'égard des enfants.

Le nombre de demandes de prestations de soignant s'est accru chaque année depuis la mise en place de cette prestation, mais le taux de croissance a varié au fil du temps. Après avoir connu une hausse de 2,3 % en 2008-2009 et de 2,4 % en 2009-2010, le nombre de demandes de prestations de soignant a légèrement augmenté de 0,8 % en 2010-2011. Les femmes ont toujours représenté près des trois quarts des bénéficiaires des prestations de soignant. Cette tendance s'est maintenue en 2010-2011, puisqu'elles comptaient pour 73,9 % de tous les demandeurs de ce type de prestation, ce qui constitue une hausse par rapport à 73,3 % en 2009-2010.

De façon générale, les prestataires ont utilisé 4,7 semaines de prestations de soignant ou 78,3 % de leur période d'admissibilité maximale en 2010-2011, ce qui concorde avec les résultats de l'exercice précédent. La proportion de personnes qui ont utilisé toutes leurs semaines d'admissibilité aux prestations de soignant en 2010-2011 s'élevait à 75,0 %, soit la même proportion qu'en 2009-2010. Les données administratives montrent également que presque tous les demandeurs de prestations de soignant (95,9 %) ont utilisé leurs semaines d'admissibilité en une seule fois, sans pause ni interruption.

Selon une récente étude,[60] la principale raison pour laquelle un prestataire ne bénéficie pas des six semaines de prestations prévues est que le décès de la personne prise en charge survient pendant la demande de prestations de soignant. L'étude a aussi révélé que les personnes qui prennent soin d'un conjoint ou d'une conjointe

---

[59] Linda Duxbury, Chris Higgins et Bonnie Schroeder, *Balancing Paid Work and Caregiving Responsibilities: A Closer Look at Family Caregivers in Canada*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Ottawa, 2009.

[60] RHDCC, *Prestations de soignant*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

sont plus susceptibles d'utiliser les six semaines de prestations offertes que celles qui s'occupent d'un autre membre de la famille. De même, celles qui vivent avec la personne gravement malade dont elles prennent soin, sont plus enclines à profiter des six semaines de prestations que celles qui n'habitent pas avec le ou la malade. Enfin, les prestataires qui combinent leurs prestations de soignant avec un autre type de prestation d'assurance-emploi, ont moins tendance à utiliser les six semaines complètes qui leur sont offertes que ceux qui ne reçoivent que des prestations de soignant.

Bien que les membres de la famille puissent partager les six semaines de prestations, 97,6 % d'entre eux ont choisi de ne pas le faire en 2010-2011. Plusieurs personnes qui ont touché des prestations de soignant ont aussi reçu d'autres types de prestations d'assurance-emploi au cours de leur demande de prestations. En 2010-2011, 45,3 % des bénéficiaires de prestations de soignant ont combiné ces prestations à un autre type de prestation. La grande majorité de ces prestataires ont eu recours aux prestations régulières (55,1 %) et/ou aux prestations de maladie (54,0 %).

2.3.2.4 *Prestations spéciales combinées*

Il est possible, à certaines conditions, de combiner différents types de prestations spéciales en présentant une seule demande, ce qui peut porter la durée maximale de la demande de prestations à 71 semaines consécutives[61]. De façon générale, cependant, la période de prestations spéciales dure au plus 50 semaines dans la grande majorité des cas. Sur l'ensemble des demandes de prestations spéciales établies en 2009-2010[62], 67,6 % des prestataires ont eu recours à un seul type de prestations, 28,0 % ont combiné deux prestations spéciales, et seulement 4,4 % en ont amalgamé trois sur la même demande. Au cours de cette période, aucune demande ne regroupait les quatre types de prestations spéciales. Parmi toutes les périodes complètes qui avaient débuté en 2009-2010, 96,2 % ont duré au plus 50 semaines et seulement 0,5 % des prestataires ont bénéficié de 65 semaines de prestations. (Sur l'ensemble des périodes de prestations qui ont débuté en 2009-2010, aucun prestataire n'a touché de prestations spéciales au-delà de 65 semaines.) Dans le cas des prestataires qui ont bénéficié de plus de 50 semaines de prestations spéciales combinées pour une demande présentée en 2009-2010, presque toutes leurs demandes (99,9 %) regroupaient des prestations de maternité et parentales ainsi que des prestations de maladie.

Les seuls prestataires à avoir bénéficié de plus de 50 semaines de prestations spéciales étaient des femmes. Pour les demandes établies en 2009-2010, 5,7 % des femmes, c'est-à-dire 20 270 femmes, qui ont touché des prestations spéciales en ont reçu au-delà de 50 semaines. Leur nombre a donc augmenté de 2,8 % par rapport à 19 720 en 2008-2009. Ces femmes ont bénéficié des prestations pendant 58,5 semaines en moyenne, une période qui est demeurée relativement stable au fil du temps. Les femmes qui en étaient à leur première demande représentaient 82,4 % de celles qui ont établi une demande d'assurance-emploi en 2009-2010 et touché plus de 50 semaines de prestations spéciales combinées.

Les prestataires à revenu modeste et ceux qui reçoivent le supplément familial sont plus susceptibles de combiner des prestations spéciales que les personnes à revenu élevé et que celles qui ne touchent pas le supplément. Parmi les prestataires ayant présenté leur demande en 2009-2010, 11,5 % des bénéficiaires du supplément familial ont reçu des prestations spéciales pendant plus de 50 semaines, comparativement à 2,7 % des prestataires qui ne touchaient pas le supplément.

---

[61] Les prestataires peuvent combiner leurs semaines de prestations spéciales jusqu'à un maximum de 71 semaines, si ces semaines de prestations sont consécutives et qu'elles ne sont pas interrompues par une demande de prestations régulières.

[62] Les données et l'analyse relatives à la durée reposaient sur les demandes de prestations ayant débuté en 2009-2010, pour s'assurer que toutes les demandes étaient complètes. Il convient de noter que bon nombre de ces demandes de prestations ont pris fin en 2010-2011.

3. L'assurance-emploi et les groupes présentant un intérêt particulier

3.1 Les femmes

3.1.1 Profil

Comme il a été mentionné au chapitre 2, les femmes représentaient 47,3 % de la population active canadienne et occupaient 47,6 % de tous les emplois[64] sur le marché du travail en 2010-2011, des proportions qui se sont accrues progressivement au cours des 35 dernières années. Cependant, 2010-2011 est le premier exercice au cours duquel la proportion de femmes a décliné par rapport à l'ensemble des travailleurs depuis 2005-2006. Cette proportion relativement plus faible n'a rien d'étonnant, puisque la récession de la fin des années 2000 a eu une incidence démesurée sur les industries à prédominance masculine. Il était donc prévu que la croissance de l'emploi chez les hommes serait passablement plus forte que chez les femmes à la fin de la récession, ce qui a effectivement été le cas lorsque le marché du travail a commencé à se redresser.

TABLEAU 7

Caractéristiques de la population active, selon le sexe, 2010-2011[63]

	Femmes	Hommes
Population active	47,3 %	52,7 %
Chômage	43,5 %	56,5 %
Emploi	47,6 %	52,4 %
temps plein	43,0 %	57,0 %
temps partiel	66,9 %	33,1 %
permanent	49,8 %	50,2 %
temporaire	51,3 %	48,7 %
saisonnier	35,9 %	64,1 %
à durée déterminée ou à contrat	53,3 %	46,7 %
occasionnel	61,5 %	38,5 %
autre emploi temporaire	55,3 %	45,3 %
personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA)	52,7 %	43,3 %

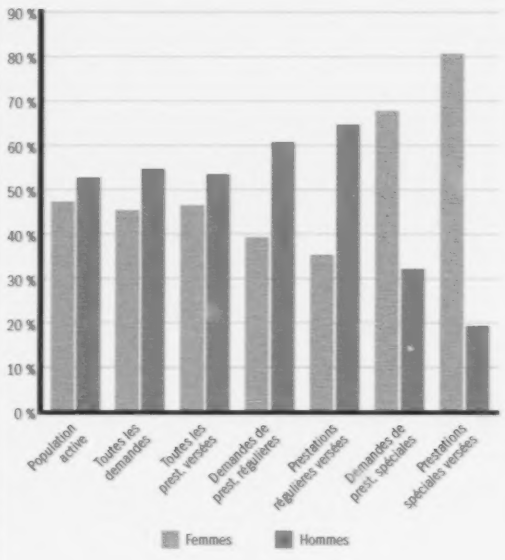
Source :
Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Du point de vue des caractéristiques de la population active, les femmes étaient de nouveau surreprésentées parmi les travailleurs à temps partiel et sous-représentées dans le groupe des travailleurs à temps plein. Comme le montre le tableau 7, les femmes représentaient plus des deux tiers (66,9 %) des travailleurs à temps partiel, mais seulement 43,0 % des employés à temps plein en 2010-2011. Les femmes étaient aussi surreprésentées parmi les travailleurs temporaires (51,3 %), notamment dans le groupe des travailleurs occasionnels (61,5 %) et des travailleurs à contrat ou embauchés pour une durée déterminée (53,3 %).

Selon l'Enquête sur la population active (EPA), les principales raisons pour lesquelles des personnes ont opté pour le travail à temps partiel en 2010-2011 étaient la fréquentation scolaire (29,1 %), un choix personnel (25,8 %) et la conjoncture économique (12,8 %). La proportion relativement élevée de femmes au nombre des travailleurs à temps

GRAPHIQUE 8

Demandes de prestations et montants versés en 2010-2011, selon le sexe



Source :
Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[63] Il se peut que la somme des proportions ne corresponde pas à 100 % en raison de la petite taille des échantillons et de l'arrondissement des chiffres.

[64] Comprend tous les emplois (y compris les emplois à titre de travailleur autonome).

partiel est également liée au fait que celles-ci ont davantage tendance à travailler dans des secteurs d'activité où les emplois à temps partiel sont très nombreux, comme l'hébergement et les services de restauration, le commerce, l'information, ainsi que la culture et les loisirs.

Par rapport à la part qu'elles représentent au sein de la population active, les femmes qui touchent des prestations d'assurance-emploi sont sous-représentées en ce qui a trait aux demandes de prestations régulières et aux montants versés, mais surreprésentées pour ce qui est des demandes de prestations spéciales et des montants qu'elles reçoivent. Les femmes, qui représentaient 39,3 % des demandeurs de prestations régulières, en ont touché dans une proportion de 35,3 %. L'écart entre la proportion des demandes de prestations régulières et les paiements effectués à ce titre, s'explique par les différences entre les caractéristiques des hommes et des femmes (décrites ci-dessus) qui composent la population active. Les femmes demeurent les principales bénéficiaires des prestations spéciales, notamment des prestations parentales et de soignant. En 2010-2011, elles comptaient pour plus des deux tiers (67,8 %) des demandeurs de prestations spéciales, et elles ont reçu 80,7 % de toutes les prestations versées à ce titre. Si on examine le total des prestations de revenu versées par rapport aux cotisations payées, depuis longtemps le régime d'assurance-emploi profite davantage aux femmes qu'aux hommes. Cependant, pour la première fois de leur histoire, les prestataires masculins ont reçu plus de prestations d'assurance-emploi en 2009 qu'ils n'ont versé de cotisations. Plus précisément, le total des prestations de revenu chez les hommes correspondait à 115 % des cotisations qu'ils avaient versées, comparativement à 104 % chez les femmes[65] (consulter l'annexe 3.17 pour plus de détails). Cette hausse est en partie attribuable à la forte augmentation des prestations d'assurance-emploi versées en 2009-2010 au cours de la récession de la fin des années 2000, ainsi qu'aux mesures temporaires mises en place dans le cadre du Plan d'action économique. De plus, la hausse passablement élevée des prestations dont ont bénéficié les hommes s'explique par le fait que ces derniers ont été touchés de façon démesurée durant la récession.

3.1.2 Accès aux prestations

Les femmes peuvent avoir du mal à être admissibles aux prestations d'assurance-emploi du fait qu'elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel et qu'elles ont des obligations familiales, ce qui a pour effet de réduire leur capacité à accumuler suffisamment d'heures de travail. De plus, leurs caractéristiques sur le plan du travail font en sorte qu'elles sont surreprésentées (52,7 %) parmi les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA), lesquelles doivent accumuler un plus grand nombre d'heures assurables (910 heures[66]) par rapport aux travailleurs qui n'entrent pas dans cette catégorie (420 à 700 heures, selon le taux de chômage régional) pour avoir accès aux prestations régulières[67]. Quoi qu'il en soit, le taux d'accès des femmes aux prestations d'assurance-emploi régulières est demeuré élevé durant la dernière récession et au cours de la période de reprise qui a suivi.

Selon l'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECAE), 84,4 % des chômeuses qui avaient versé des cotisations avant d'être mises à pied ou de quitter leur emploi pour un motif valable, avaient droit aux prestations régulières en 2010, soit la plus forte proportion jamais enregistrée. En comparaison, la proportion d'hommes qui avaient vécu la même situation s'établissait à 83,6 % en 2010, ce qui représente une baisse par rapport à 87,3 % en 2009. Depuis les 10 dernières années, la proportion de femmes qui ont droit aux prestations d'assurance-emploi régulières avoisine les 80,8 %, par rapport à 84,5 % dans le cas des hommes. Toutefois, 2010 était la toute première année où le ratio d'éligibilité des femmes était supérieur à celui des hommes selon l'ECAE.

De plus, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) a révélé que 84,8 % de toutes les femmes occupées en décembre 2009 auraient eu accès aux prestations d'assurance-emploi régulières si elles avaient été mises à pied au cours de ce mois,

---

[65] Il convient de noter que ce ratio n'a pas été rajusté en fonction du résultat national afin de tenir compte des autres types de prestations versées.

[66] Le seuil est de 840 heures dans les régions visées par le projet pilote.

[67] Le chapitre 1 contient plus d'informations au sujet de la disposition relative aux DEREMPA.

comparativement à 90,9 % chez les hommes. Comme les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel, elles accumulent généralement moins d'heures de travail que les hommes, en moyenne. Toutefois, la différence entre les sexes s'estompe lorsque seuls les travailleurs à temps plein sont pris en compte. En décembre 2009, 95,0 % des travailleuses à temps plein auraient eu droit à l'assurance-emploi si elles avaient été mises à pied, comparativement à 96,0 % dans le cas de leurs homologues masculins.

Enfin, les données administratives ont révélé que la plupart des prestataires d'assurance-emploi étaient en mesure d'accumuler un nombre d'heures supérieur au minimum requis pour avoir droit aux prestations régulières. Parmi les personnes qui ont présenté une demande de prestations régulières en 2010-2011, plus de 93 % d'entre elles y avaient droit en ayant accumulé le nombre maximum d'heures requis (700 heures) ou plus. Cette proportion, qui est identique à celle de l'exercice précédent, était semblable chez les hommes et chez les femmes (93,4 % et 92,5 %, respectivement).

3.1.3 Caractère adéquat des prestation

Tout au long de la récession de la fin des années 2000, les femmes ont eu droit à un nombre plus élevé de semaines de prestations régulières qu'au cours des années précédentes. En 2010-2011, le marché du travail étant sur la voie de la reprise, le nombre moyen de semaines de prestations d'assurance-emploi régulières dont ont bénéficié les femmes est passé à 35,9 semaines (-13,7 % ou 5,7 semaines de moins), revenant ainsi au niveau antérieur à la récession. Le nombre moyen de semaines auxquelles les hommes étaient admissibles est également revenu au niveau d'avant la récession (36,0 semaines). La baisse du nombre moyen de semaines de prestations s'explique par la reprise de l'emploi chez les femmes, par les rajustements automatiques de l'admissibilité qui en ont découlé et par la fin des mesures temporaires mises en place dans le cadre du Plan d'action économique du Canada, qui avaient prolongé la durée de la période d'admissibilité aux prestations.

Le recours aux prestations régulières a diminué tant chez les femmes que chez les hommes, pour passer à 59,2 % et à 57,5 % respectivement, mais il est demeuré relativement stable au fil du temps, se situant autour de 60 %. Traditionnellement, le taux d'épuisement des prestations régulières est toujours plus élevé chez les femmes que chez les hommes. C'était également le cas pour les périodes de prestations qui ont débuté en 2009-2010, puisque 27,3 % des femmes et 23,2 % des hommes ont utilisé toutes les semaines de prestations auxquelles ils avaient droit. Le taux d'épuisement un peu plus élevé chez les femmes peut être attribuable au fait que, de façon générale, elles ont droit à moins de semaines de prestations régulières puisqu'elles tendent à accumuler un moins grand nombre d'heures d'emploi assurable.

En ce qui concerne les prestations spéciales, la grande majorité des demandes de prestations parentales sont présentées par des femmes, qui utilisent généralement une plus forte proportion de leurs prestations par rapport aux hommes. En 2010-2011, les mères biologiques ont utilisé 31,5 semaines de prestations parentales contre 16,2 semaines chez les pères biologiques. Cet écart s'explique surtout par le fait que la plupart des pères partagent leurs prestations parentales avec leur conjointe, tandis que la majorité des femmes profitent de la période complète de prestations qui leur est offerte. Pour ce qui est des autres prestations spéciales, les femmes touchent des prestations de maladie dans une proportion un peu plus élevée que chez les hommes, alors que le taux d'utilisation des prestations de soignant est semblable pour les deux sexes.

De façon générale, les taux d'accès et d'utilisation du régime d'assurance-emploi chez les femmes vont de pair avec leurs caractéristiques sur le plan de l'activité. Bien qu'elles touchent des prestations régulières dans une proportion plus faible que celle qu'elles représentent au sein de la population active, elles reçoivent des prestations spéciales dans une proportion plus élevée et sont plus susceptibles que les hommes de bénéficier des projets pilotes relatifs aux 14 meilleures semaines de rémunération et au travail pendant une période de prestations[68].

[68] Les projets pilotes de l'assurance-emploi sont abordés plus en détail au chapitre 6.

3.2 Les travailleurs âgés et les jeunes

3.2.1 Profil

Au cours des dernières années, la population active canadienne a continué à prendre de l'âge, de sorte que la proportion des travailleurs âgés de 55 ans et plus s'accroît continuellement et que celle des travailleurs de moins de 45 ans décline. Depuis les 15 dernières années, le taux d'activité a augmenté de façon constante chez les hommes et les femmes âgés de 55 ans et plus, passant de 23,7 % en 1995-1996 à 36,2 % en 2010-2011. Cette hausse s'explique par le nombre accru de femmes qui ont joint les rangs des travailleurs, par un niveau de scolarité plus élevé et par le désir croissant qu'ont manifesté les 55 ans et plus de continuer à travailler au cours de la récession survenue à la fin des années 2000[69]. Comme il a été mentionné au chapitre 2, les travailleurs âgés étaient le seul groupe d'âge à afficher une hausse au niveau de l'emploi en 2009-2010. Cette tendance s'est maintenue en 2010-2011, puisque le nombre de travailleurs âgés est passé à 181 400 (+6,5 %).

Parallèlement, la proportion de jeunes travailleurs au sein de la population active s'est affaiblie de façon constante depuis les 30 dernières années, pour atteindre son plus bas niveau en 2010-2011 (15,5 %). Le taux d'activité accusait une forte diminution chez les jeunes durant la récession à la fin des années 2000, ayant reculé de plus de deux points de pourcentage, pour s'établir à 65,1 % en 2009-2010. Le taux d'activité a continué de décliner chez les jeunes en 2010-2011, pour passer à 64,4 % (-0,7 point de pourcentage). Ces baisses s'expliquent en partie par le fait qu'ils ont été nombreux à décider de retourner aux études en raison du peu de possibilités d'emploi offertes pendant la dernière récession et la période de reprise qui a suivi, un phénomène qui a aussi été observé lors des récessions précédentes.

Au cours des années qui ont précédé récession de la fin des années 2000 (2000-2001 à 2007-2008), le nombre de demandes de prestations régulières s'est accru chez les travailleurs âgés, est demeuré relativement stable chez les 45 à 54 ans, et a diminué chez les groupes âgés de 25 à 44 ans et de moins de 25 ans. Les travailleurs âgés et les jeunes, qui avaient présenté beaucoup plus de demandes de prestations régulières en 2008-2009 et en 2009-2010, vu la gravité de la récession, accusaient une baisse du nombre de demandes en 2010-2011, de 19 340 (-7,0 %) et de 27 700 (-14,6 %), respectivement. Ce déclin des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières chez les travailleurs âgés et les jeunes, indique que le marché du travail canadien a commencé à se remettre de la récession survenue à la fin des années 2000.

Une récente étude a révélé que la rémunération et les emplois des travailleurs âgés et de leurs homologues d'âge moyen sont très semblables[70]. Ces constatations concordent avec les conclusions tirées des données administratives de l'assurance-emploi, étant donné que les caractéristiques des travailleurs âgés qui demandent des prestations régulières sont comparables à celles des autres travailleurs, surtout à celles des 25 à 44 ans.

3.2.2 Accès aux prestations

Les travailleurs âgés ont habituellement des liens forts et durables avec le marché du travail et peuvent donc satisfaire aux normes d'admissibilité de l'assurance-emploi fondées sur les heures. Les jeunes, par contre, ont généralement un attachement moins profond avec le marché du travail, de sorte qu'ils satisfont moins souvent aux exigences comparativement aux travailleurs âgés. Selon les données de l'EDTR de 2009, 90,2 % des salariés âgés de 55 à 69 ans auraient été éligibles aux prestations d'assurance-emploi s'ils avaient été mis à pied en décembre 2009 (+0,4 point de pourcentage comparativement à décembre 2008), tandis que 63,0 % des jeunes travailleurs (-5,2 points de pourcentage) y auraient eu droit durant la même période. Ces résultats sont une autre indication que l'emploi chez les jeunes ne s'est pas entièrement remis de la récession de la fin des années 2000.

Les DEREMPA, qui ont habituellement peu ou pas d'expérience sur le marché du travail, affichaient un taux d'éligibilité à l'assurance-emploi beaucoup plus bas que celui des autres travailleurs (64,4 % c. 96,5 %). Ce faible taux chez les DEREMPA est dû au fait qu'ils doivent accumuler plus d'heures pour être admissibles à l'assurance-emploi. Les

[69] Le Conference Board du Canada, *Canadian Outlook Long-Term Forecast 2011: Economic Forecast*, le Conference Board du Canada, Ottawa, 2011.

[70] Katherine Marshall et Vincent Ferrao, *L'emploi et le revenu en perspective : participation des travailleurs âgés à la vie active*, Statistique Canada, Ottawa, 2007.

jeunes représentaient en outre une part démesurée des DEREMPA. Selon les données de l'EDTR, ils comptaient pour 13,9 % des salariés en 2009, mais pour 28,6 % des DEREMPA.

Par ailleurs, les plus récentes données de l'ECAE ont révélé que, parmi les hommes adultes en chômage[11] qui avaient cotisé à l'assurance-emploi avant de connaître une cessation d'emploi répondant aux critères du régime, 89,5 % étaient éligibles aux prestations en 2010, alors que 89,6 % de leurs homologues féminines y avaient droit. Le taux d'éligibilité des jeunes qui avaient récemment connu une cessation d'emploi conforme au régime, comptait parmi les plus faibles, avec 48,4 % en 2010 (-14,4 points de pourcentage comparativement à 2009). Ce faible taux d'éligibilité témoigne du fait que les jeunes sont plus susceptibles d'avoir travaillé à temps partiel ou d'avoir occupé un emploi temporaire ne procurant que peu d'heures d'emploi assurable.

3.2.3 Caractère adéquat des prestations

Le niveau des prestations régulières que reçoivent les travailleurs âgés et les jeunes est généralement plus faible que celui des travailleurs d'âge moyen, une situation qui s'explique principalement par leur rémunération moyenne plus modeste. En 2010-2011, les travailleurs âgés ont bénéficié d'une prestation hebdomadaire moyenne de 362 $ pour ce qui est des prestations régulières. Il s'agit d'une somme moins élevée que la moyenne nationale de 371 $, tandis que la prestation hebdomadaire moyenne que recevait les jeunes s'élevait à 338 $. Cette tendance concorde avec les données de l'Enquête sur la population active (EPA) qui se rapportent au taux de traitement horaire dans l'ensemble du Canada, puisque les travailleurs d'âge moyen affichaient le taux de rémunération le plus élevé (24,56 $ l'heure en 2010-2011), suivis de près par celui des travailleurs âgés (24,40 $). Les jeunes, pour leur part, gagnaient généralement beaucoup moins que leurs homologues plus âgés (13,18 $).

Les travailleurs âgés utilisent généralement une plus forte proportion des prestations auxquelles ils ont droit, et ils reçoivent des prestations régulières pendant plus longtemps que les membres des autres groupes d'âge. Pour les demandes établies en 2009-2010, les travailleurs âgés sont ceux qui ont utilisé la plus forte proportion de leurs semaines d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières, avec une moyenne de 64,7 %, comparativement à 60,0 % en moyenne pour tous les groupes d'âge. De plus, les travailleurs âgés ont reçu des prestations régulières pendant 22,7 semaines en moyenne, soit 1,7 semaine de plus que la moyenne nationale en 2010-2011. Les jeunes, par ailleurs, ont utilisé 56,7 % de leurs semaines d'admissibilité, et leur période de prestations régulières a duré en moyenne 19,9 semaines.

Dans le cas des demandes de prestations régulières ayant débuté en 2009-2010, les travailleurs âgés ont enregistré le taux d'épuisement le plus élevé (28,0 %; -3,0 points de pourcentage), comparativement à 24,8 % pour l'ensemble des prestataires réguliers. Ils poursuivaient ainsi une tendance de longue date en affichant le plus haut taux d'épuisement des prestations régulières. Chez les jeunes également, le taux d'épuisement était plus élevé que la moyenne nationale, soit 26,4 % pour les demandes établies en 2009-2010. La hausse des taux d'épuisement chez ces deux groupes d'âge s'explique en partie par les graves difficultés auxquelles ils étaient confrontés sur le marché du travail pendant la récession survenue à la fin des années 2000. Les jeunes ont connu une baisse substantielle des occasions d'emploi, et bon nombre des travailleurs âgés qui ont été mis à pied avaient du mal à trouver un nouvel emploi.

Les personnes à revenu élevé qui ont touché des prestations régulières ou de pêcheur pendant au moins une semaine au cours des 10 années d'imposition précédentes, doivent rembourser une partie de ces prestations. En règle générale, les travailleurs âgés sont surreprésentés parmi ceux qui remboursent des prestations. En 2009[12], le nombre de travailleurs âgés qui ont dû le faire s'est accru de 8,3 %. Ils représentaient 22,6 % des prestataires qui ont remboursé des prestations, même s'ils n'avaient présenté que 18,4 % des demandes de prestations régulières. Le nombre de jeunes qui ont remboursé des prestations a connu une baisse marquée de 12,3 % en 2009. Ils comptaient pour seulement 2,6 % des personnes

[11] Selon l'ECAE, les travailleurs adultes sont ceux âgés de 25 ans et plus.

[12] Étant donné que le remboursement des prestations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2009.

qui ont effectué un remboursement, mais pour 11,6 % des demandeurs de prestations régulières. Les travailleurs âgés (les 55 ans et plus) sont généralement des bénéficiaires nets des prestations d'assurance-emploi régulières. Ils l'ont effectivement été par rapport au Canada dans son ensemble, selon les ratios prestations-cotisations rajustés en 2009 en ce qui a trait aux prestations régulières (consulter l'annexe 3.17 pour plus de détails).

Les travailleurs âgés représentent une part importante de ceux qui ont profité des mesures de l'assurance-emploi mises en place dans le cadre du Plan d'action économique. En 2010-2011, les travailleurs de 55 ans et plus ont présenté 16,9 % des demandes de prestations pour travail partagé, ce qui représente une hausse appréciable de 5,2 points de pourcentage depuis 2007-2008, avant le début de la récession survenue à la fin des années 2000. De plus, en date du 31 mars 2011, les travailleurs âgés constituaient 8,4 % des 10 275 clients inscrits au programme d'Aide à la transition de carrière (ATC). Les programmes de Travail partagé et d'Aide à la transition de carrière sont abordés plus en détail plus loin dans ce chapitre.

Plusieurs dispositions relatives à l'assurance-emploi visent à accroître l'attachement des jeunes au marché du travail, comme les prestations de revenu pour la formation en apprentissage, la disposition relative aux petites semaines et le projet pilote des 14 meilleures semaines de rémunération. Ces dispositions sont examinées en profondeur plus loin dans ce chapitre.

3.3 Les travailleurs atypiques

Le « travail atypique » consiste généralement en un emploi à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), temporaire, saisonnier ou à son compte, ou encore autonome. Un emploi « conventionnel » se définit habituellement comme un emploi permanent à temps plein et à l'année longue.

3.3.1 Les travailleurs à temps partiel et temporaires

3.3.1.1 Profil

Selon les données de l'EPA, on dénombrait 3,3 millions de travailleurs à temps partiel en 2010-2011, qui représentaient 19,5 % des travailleurs. Bien que le nombre de travailleurs à temps partiel ait connu une montée depuis 2000-2001, leur proportion n'a pratiquement pas changé, avoisinant les 18 % jusqu'en 2008-2009. La proportion croissante des travailleurs à temps partiel au cours des trois dernières années témoigne des effets de la récession sur les occasions d'emploi en général, et sur les emplois à temps plein en particulier. Les données de l'EPA montrent également qu'il y avait 1,9 million de travailleurs temporaires[73] en 2010-2011, représentant 13,4 % de tous les salariés. La récession n'a pas eu d'incidence sur la proportion de travailleurs temporaires parmi les salariés, qui était légèrement supérieure en 2010-2011 à la proportion de 12,8 % enregistrée au cours des 10 dernières années.

Les travailleurs à temps partiel sont surreprésentés dans plusieurs groupes démographiques et dans un certain nombre de juridictions. Selon une récente étude[74] fondée sur les données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE), pour la période allant d'octobre 2004 à septembre 2006, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi à temps partiel permanent ou temporaire, et les jeunes représentaient 41,3 % de tous les travailleurs temporaires à temps partiel (en comparaison, les données de l'EPA indiquent que les jeunes comptaient pour 14,3 % de l'ensemble des travailleurs en 2010-2011). L'étude a aussi révélé que les personnes qui n'avaient pas terminé leur secondaire constituaient une part importante des travailleurs temporaires à temps partiel, avec 28,3 % (alors que leur proportion par rapport à l'ensemble des travailleurs s'établissait à 12,7 % en 2010-2011). De plus, la population active dans les provinces de l'Atlantique comptait 15,4 % de travailleurs temporaires à temps plein, alors que près de la moitié (47,1 %) de cette catégorie de travailleurs se trouvait au Québec. Par contre, les

[73] Le travail temporaire comprend les emplois saisonniers, à durée déterminée, à contrat, occasionnels et les autres emplois temporaires.

[74] RHDCC, *Admissibilité aux prestations d'assurance-emploi des travailleurs à temps partiel et des travailleurs embauchés pour des emplois de courte durée*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2009.

travailleurs dans les provinces atlantiques et au Québec représentaient 6,8 % et 23,0 %, respectivement, de l'ensemble des travailleurs en 2010-2011.

Selon l'EPA, 72,2 % des personnes qui travaillaient à temps partiel en 2010-2011 le faisaient par choix. Les principales raisons invoquées pour justifier ce choix, exprimées en proportion de tous les travailleurs à temps partiel, étaient les études (29,1 %), un choix personnel (25,8 %) et le fait d'avoir à s'occuper des enfants (9,4 %). Les autres motifs comprenaient une maladie (3,4 %), des obligations personnelles ou familiales (2,7 %) et d'autres raisons (1,7 %). Seulement 10,2 % des travailleurs à temps partiel ont déclaré qu'ils étaient à la recherche d'un emploi à temps plein et qu'ils n'arrivaient pas à en trouver à cause du manque d'emplois à temps plein ou de la conjoncture économique en 2010-2011. Cette proportion est plus élevée de 4,1 points de pourcentage par rapport à 2007-2008 (6,1 %), soit avant la récession. Les personnes qui travaillent à temps partiel pendant toute une année peuvent avoir droit aux prestations d'assurance-emploi avec aussi peu que huit à quatorze heures de travail par semaine, selon la région où elles vivent.

3.3.1.2 Accès aux prestations

Selon les données de l'ECAE, les travailleurs à temps partiel ou temporaires ont moins accès aux prestations d'assurance-emploi régulières que les travailleurs à temps plein et permanents. En 2010, 74,4 % des travailleurs à temps partiel en chômage qui avaient versé des cotisations avant d'être mis à pied ou de quitter leur emploi pour un motif valable, étaient éligibles aux prestations régulières, et 64,7 % des autres travailleurs atypiques[75] y avaient droit. En comparaison, 94,5 % des travailleurs permanents à temps plein ayant vécu la même situation étaient éligibles aux prestations régulières en 2010. Les données de l'EDTR de 2009 indiquent également que les travailleurs à temps partiel auraient été moins bien couverts s'ils avaient été mis à pied en décembre 2009, dans une proportion de 55,3 % comparativement à 95,6 % dans le cas des travailleurs à temps plein. L'écart s'explique sans doute par le fait que bon nombre de travailleurs à temps partiel et temporaires accumulent moins d'heures d'emploi assurable que leurs homologues permanents à temps plein.

Une étude de RHDCC[76] portant sur l'accès des travailleurs à temps partiel et des travailleurs temporaires à l'assurance-emploi, a révélé qu'une faible proportion de travailleurs permanents à temps partiel et de travailleurs temporaires (32,6 % et 39,1 %, respectivement) ont présenté une demande de prestations à la suite d'une cessation d'emploi, comparativement aux travailleurs à temps plein (environ 55 %), que cet emploi à temps plein soit permanent ou temporaire. Les trois principales raisons pour lesquelles ces personnes n'ont pas présenté de demande sont les suivantes : elles croyaient ne pas avoir accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable; elles avaient trouvé un nouvel emploi très rapidement; ou elles estimaient ne pas avoir besoin des prestations d'assurance-emploi. L'étude a aussi établi que les personnes qui cumulent plusieurs emplois ne sont pas désavantagées par les critères d'admissibilité, mais qu'elles sont plus susceptibles de toucher des prestations d'assurance-emploi que celles qui n'occupent qu'un seul emploi. En établissant des comparaisons entre les régions, l'étude a permis de constater que les travailleurs à temps partiel dans les provinces atlantiques et au Québec affichaient des taux d'éligibilité plus élevés que ceux des autres provinces, à l'exception des travailleurs temporaires à temps partiel de Ontario.

3.3.2 *Travailleurs saisonniers*

3.3.2.1 Profil

Selon les données de l'EPA, on dénombrait 443 000 travailleurs saisonniers[77] en 2010-2011, qui représentaient 22,8 % de tous les travailleurs temporaires et 3,1 % de l'ensemble des salariés. Toutefois, selon une récente étude[78] fondée sur les données de l'ECPIE, la proportion de travailleurs

---

[75] Selon l'ECAE, les autres travailleurs atypiques sont des personnes occupant un emploi rémunéré non permanent qui est de nature temporaire, à durée déterminée, contractuelle ou occasionnelle, ou tout autre emploi non permanent (à l'exception des emplois saisonniers). Ces chômeurs ne sont pas des travailleurs autonomes.

[76] RHDCC, *Admissibilité aux prestations d'assurance-emploi des travailleurs à temps partiel et des travailleurs embauchés pour des emplois de courte durée*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2009.

[77] Selon l'EPA, un travailleur saisonnier est un « salarié à l'emploi d'une industrie où les taux d'emploi fluctuent avec les saisons, notamment l'agriculture, la pêche, l'exploitation forestière et l'industrie touristique ».

[78] RHDCC, *Évaluation de l'emploi saisonnier – Mise à jour*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2009.

saisonniers correspondrait à environ 15,8 % des travailleurs au Canada, de sorte que ce groupe est peut-être sous-représenté dans l'EPA. Le nombre de travailleurs saisonniers a beaucoup augmenté depuis les 10 dernières années, affichant une hausse de 22,2 % depuis 2000-2001, mais leur proportion par rapport à l'ensemble des travailleurs temporaires est demeurée stable au cours de cette période, se situant autour de 23 %.

Les données administratives de l'assurance-emploi montrent que le nombre de prestataires saisonniers[79] a connu une baisse considérable de 8,5 % en 2010-2011, en passant à 381 810 prestataires. En fait, cette diminution est survenue alors qu'on en dénombrait 417 430 en 2009-2010, ce qui représentait un sommet sans précédent en 10 ans pour les prestataires saisonniers. La situation du marché du travail a toujours eu des répercussions moins importantes sur le nombre de demandes fréquentes de la part des prestataires saisonniers que sur celui des demandes de prestations régulières non saisonnières, mais la récession de la fin des années 2000 ainsi que la période de reprise ont certainement contribué aux récents changements par rapport au nombre de prestataires saisonniers.

La plupart des travailleurs saisonniers qui ont présenté une demande de prestations régulières en 2010-2011 étaient des hommes (64,4 %) âgés de 25 à 54 ans (70,1 %), et les prestataires saisonniers constituaient la grande majorité des prestataires fréquents. En 2010-2011, près de la moitié (48,8 %) de toutes les nouvelles demandes de prestations saisonnières a été présentée par des travailleurs provenant de trois industries, deux d'entre elles étant à prédominance masculine. Le secteur de la construction, une industrie où les demandes de prestations régulières proviennent surtout des hommes (93,1 %), comptait pour 24,8 % de toutes les demandes de prestations saisonnières, et pour 19,2 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières en 2010-2011. L'industrie de la fabrication représentait 11,4 % des demandes de prestations saisonnières et 12,4 % des demandes de prestations régulières. Dans cette industrie, les hommes ont présenté 69,4 % de toutes les demandes de prestations régulières. Les services d'enseignement, où les femmes ont présenté 80,3 % des demandes de prestations régulières, est l'autre industrie qui regroupe un nombre important de travailleurs saisonniers. En 2010-2011, 12,6 % de toutes les demandes de prestations saisonnières et 9,0 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières provenaient des services d'enseignement. Contrairement aux services d'enseignement et à l'industrie de la construction, le secteur de la fabrication est sous-représenté en ce qui a trait aux demandes de prestations saisonnières.

De façon générale, environ la moitié des demandes de prestations saisonnières sont présentées au cours du troisième trimestre d'un exercice, entre octobre et décembre. En 2010-2011, la proportion de toutes les nouvelles demandes saisonnières présentées durant cette période s'est établie à 52,4 %. Ce fait témoigne des tendances saisonnières qui se manifestent surtout dans les industries de la construction et de la fabrication, où 70,8 % et 55,1 % respectivement des nouvelles demandes saisonnières ont été établies au cours de cette période en 2010-2011. Par ailleurs, la tendance saisonnière diffère dans les services d'enseignement, puisque plus de 90 % des nouvelles demandes saisonnières provenant de cette industrie sont présentées au cours des premier et deuxième trimestres d'un exercice, entre avril et septembre. En 2010-2011, la proportion des nouvelles demandes établies durant cette période pour cette industrie s'est établie à 91,2 %.

Même si toutes les provinces comptent des prestataires saisonniers, les demandes saisonnières sont plus nombreuses dans celles où une bonne part des emplois est rattachée aux industries saisonnières. Le Québec affiche la plus forte incidence de l'emploi saisonnier; cette province comptait pour 39,5 % de toutes les demandes saisonnières en 2010-2011, comparativement à 31,6 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières. À l'inverse, l'Ontario comptait pour 19,9 % des demandes saisonnières, mais pour 28,5 % de toutes les demandes de prestations régulières. Cette disparité s'explique en partie par les caractéristiques saisonnières de l'industrie de la construction, qui diffèrent dans

[79] Les travailleurs saisonniers sont des demandeurs fréquents de prestations régulières, dont les demandes de prestations antérieures ont commencé à peu près au même moment de l'année que la demande actuelle. Les prestataires fréquents sont des personnes comptant au moins trois demandes actives dans les cinq ans qui ont précédé leur demande actuelle.

chaque province. Le Québec, où ont été présentées 46,2 % de toutes les demandes saisonnières liées à la construction en 2010-2011, comptait pour plus du double des demandes présentées en Ontario (20,3 %), malgré le fait que l'industrie de la construction dans cette province employait presque deux fois plus de travailleurs que celle du Québec au cours de l'exercice.

Les provinces atlantiques, qui dépendent largement des industries saisonnières, ont aussi enregistré un nombre élevé de demandes de prestations saisonnières. En 2010-2011, les quatre provinces de l'Atlantique regroupées comptaient pour 27,6 % des demandes saisonnières, mais pour seulement 16,3 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières. La Colombie-Britannique, par ailleurs, n'a enregistré que 6,3 % des demandes saisonnières et 11,6 % de toutes les demandes de prestations régulières.

Une récente étude[80] portant sur les travailleurs saisonniers est venue confirmer plusieurs constatations déjà énoncées, à savoir que ce type de travailleur est le plus souvent un homme ayant un faible niveau de scolarité et moins de personnes à charge que les autres travailleurs en général. Ces travailleurs sont en outre plus nombreux dans les provinces de l'Est et dans les industries primaires.

3.3.2.2 Accès aux prestations

Les résultats de l'ECAE ont révélé que, par rapport aux autres travailleurs atypiques[81], les travailleurs saisonniers ont davantage accès aux prestations régulières, mais leur taux d'éligibilité est plus faible que celui des travailleurs permanents à temps plein. En 2010, 83,6 % des travailleurs saisonniers en chômage qui avaient cotisé au régime avant d'être mis à pied ou d'avoir quitté leur emploi pour un motif valable, avaient droit aux prestations régulières. Par ailleurs, 64,7 % des autres travailleurs atypiques ayant vécu la même situation étaient éligibles aux prestations régulières en 2010, comparativement à 94,5 % des travailleurs permanents à temps plein. Les données administratives de l'assurance-emploi ont révélé que l'écart sur le plan de l'accès aux prestations régulières entre les travailleurs saisonniers et ceux qui occupent un emploi permanent à temps plein, est attribuable au faible nombre d'heures d'emploi assurable qu'accumulent les travailleurs saisonniers. Parmi ceux qui ont présenté une demande de prestations en 2010-2011, plus de 93 % comptaient au moins 700 heures d'emploi assurable, ce qui représente le maximum du nombre d'heures exigé pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. La proportion était légèrement plus faible pour ce qui est des travailleurs saisonniers, soit 90 %.

3.3.2.3 Caractère adéquat des prestations

Les prestataires saisonniers, comme tous les prestataires réguliers, avaient droit à un nombre accru de semaines de prestations durant la récession. En 2010-2011, la période d'admissibilité des travailleurs saisonniers aux prestations régulières était de 34,5 semaines, en moyenne, ce qui représente une baisse par rapport à 39,0 semaines en 2009-2010. Malgré cette récente diminution, l'admissibilité aux prestations régulières est revenue au niveau d'avant la récession, qui était de 31,9 semaines en 2007-2008.

Comparativement à l'ensemble des prestataires réguliers, les demandeurs de prestations saisonnières utilisent généralement une plus faible proportion de leur période d'admissibilité. Les prestataires saisonniers ont utilisé, en moyenne, 55,4 % de leurs semaines de prestations régulières dans le cas des demandes présentées en 2009-2010[82], et 56,6 % pour les demandes établies en 2008-2009. En comparaison, les prestataires réguliers ont utilisé 58,1 % du nombre de semaines admissibles pour les demandes ayant débuté en 2009-2010, et 59,7 % pour celles qui ont commencé en 2008-2009.

De ce fait, la durée moyenne de la période de prestations régulières est aussi moins longue dans le cas des prestataires saisonniers que pour l'ensemble des prestataires réguliers. En règle générale, les prestataires saisonniers dont la

---

[80] RHDCC, *Évaluation de l'emploi saisonnier – Mise à jour*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2009.

[81] Selon l'ECAE, les autres travailleurs atypiques sont des personnes occupant un emploi rémunéré non permanent qui est de nature temporaire, à durée déterminée, contractuelle ou occasionnelle, ou tout autre emploi non permanent (à l'exception des emplois saisonniers). Ces chômeurs ne sont pas des travailleurs autonomes.

[82] L'analyse des données était fondée sur des demandes complètes ayant débuté en 2009-2010, pour s'assurer que toutes les demandes à l'étude avaient pris fin.

demande a été établie en 2009-2010, ont bénéficié de 20,1 semaines de prestations, tandis que les prestataires réguliers en ont touché pendant 23,8 semaines en moyenne. On peut faire la même observation pour les demandes présentées en 2008-2009, alors que les prestataires saisonniers ont bénéficié de 19,3 semaines de prestations, et les prestataires réguliers, de 21,9 semaines.

De plus, les prestataires saisonniers ont toujours affiché un taux d'épuisement plus bas que celui des prestataires réguliers dans l'ensemble. Cette affirmation est aussi valable pour les demandes de prestations ayant débuté en 2009-2010, car 15,4 % des prestataires saisonniers ont utilisé toutes les semaines de prestations régulières auxquelles ils avaient droit, tandis que l'ensemble des prestataires réguliers affichait un taux d'épuisement de 24,8 %. Le taux d'épuisement chez les travailleurs saisonniers a atteint son plus bas niveau en 10 ans dans le cas des demandes établies en 2009-2010. Ce fait témoigne en outre de la souplesse du régime d'assurance-emploi, car l'admissibilité s'est accrue lorsque la situation des marchés du travail régionaux s'est détériorée. La baisse du taux d'épuisement tient aussi à l'instauration des mesures temporaires de l'assurance-emploi dans le cadre du Plan d'action économique, qui prévoyaient des semaines de prestations régulières supplémentaires pour certaines demandes établies en 2008-2009 et pour toutes les demandes présentées en 2009-2010.

Le recours à un moins grand nombre de semaines admissibles, la durée plus courte des périodes de prestations et un taux d'épuisement plus faible chez les prestataires saisonniers, sont attribuables à la nature du travail saisonnier. Lorsqu'ils sont mis à pied, la plupart des prestataires saisonniers ont déjà un emploi qui les attend la saison prochaine, de sorte qu'ils reprendront le travail à peu près au même moment l'année suivante. La plupart des prestataires réguliers, cependant, doivent chercher du travail dès qu'ils sont mis à pied. Ainsi, les demandeurs de prestations régulières qui ne sont pas des travailleurs saisonniers sont plus susceptibles que leurs homologues saisonniers de compter sur l'assurance-emploi pendant de plus longues périodes et d'épuiser leurs prestations.

Le niveau d'admissibilité et la durée des prestations régulières ont une incidence particulière sur les prestataires saisonniers dont le cumul des périodes de travail et de prestations est inférieur à 52 semaines par année. Ce groupe de prestataires est considéré comme vivant une « période creuse ». Il est possible que ces travailleurs traversent une période pendant laquelle ils ne bénéficieront d'aucun revenu de travail ni de prestations d'assurance-emploi, si l'emploi saisonnier qui les attend n'est pas encore disponible lorsqu'ils auront épuisé leurs prestations.

On dénombrait 8 610 personnes ayant connu une période sans revenu parmi celles dont la demande de prestations avait débuté en 2009-2010 pour prendre fin en 2010-2011 dans la plupart des cas. Il s'agit d'une hausse de 47,7 %, puisque 5 830 personnes ayant connu une période creuse avaient présenté une demande en 2008-2009. En dépit de cette dernière augmentation, le nombre de personnes temporairement sans revenu était tout de même beaucoup plus bas qu'il ne l'était avant la récession, à savoir 12 970 pour les demandes présentées en 2007-2008 et 20 300 pour celles établies en 2006-2007. Dans le cas des demandes présentées en 2009-2010, les personnes temporairement sans revenu comptaient 13,7 semaines de travail et 32,3 semaines de prestations d'assurance-emploi, y compris le délai de carence. Elles ont donc connu une période de 6,0 semaines en moyenne pendant laquelle elles n'ont touché aucun revenu, ce qui représente une période creuse un peu moins longue qu'en 2008-2009 (6,2 semaines).

Comme il a été mentionné dans les rapports précédents, la probabilité de connaître une période creuse est plus élevée dans les régions à fort taux de chômage, où les prestataires doivent accumuler moins d'heures pour avoir droit aux prestations. Le Québec (36,2 %) et les provinces atlantiques (33,2 %) regroupaient près de 70 % des travailleurs saisonniers temporairement sans revenu en 2009-2010, alors qu'on y a présenté 30,4 % et 14,7 % respectivement de toutes les demandes de prestations régulières en 2009-2010. L'Ontario (11,4 %) et la Colombie-Britannique (12,5 %) comptaient également un grand nombre de travailleurs saisonniers confrontés à un manque à gagner en 2009-2010, mais dans des proportions moindres que celles des prestataires réguliers (30,1 % et 11,7 %, respectivement).

Un projet pilote de l'assurance-emploi a été lancé afin de pallier le manque à gagner auquel étaient confrontés certains travailleurs saisonniers. Ce projet, qui offrait cinq semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi régulières, s'est déroulé du 6 juin 2004 au 28 février 2009 dans des régions à fort taux de chômage[83]. Le projet devait permettre de déterminer si cinq semaines supplémentaires de prestations suffiraient à combler l'écart de revenu annuel auquel font face les travailleurs saisonniers qui connaissent une période creuse, et si cette mesure aurait des effets défavorables sur le marché du travail. Selon les résultats d'une évaluation du projet pilote[84], celui-ci aurait atteint son principal objectif, qui consistait à réduire le nombre de travailleurs saisonniers temporairement sans revenu. L'évaluation a aussi révélé que d'autres travailleurs, comme ceux qui n'étaient ni des travailleurs saisonniers ni touchés par un manque à gagner, ont également bénéficié des semaines de prestations supplémentaires. L'étude a permis de déterminer que près de 75 % de tous les paiements effectués dans le cadre du projet pilote ont été versés à des prestataires qui n'étaient ni des travailleurs temporairement sans revenu ni des travailleurs saisonniers.

3.3.3 *Les travailleurs autonomes*

3.3.3.1 Profil

Selon l'EPA, on dénombrait 2,66 millions de travailleurs autonomes en 2010-2011, ce qui représente une diminution de 1,2 % par rapport à 2,70 millions en 2009-2010. Comme le nombre de travailleurs autonomes tend à augmenter en période de récession, il s'est effectivement accru pendant trois années consécutives auparavant. La hausse de 2,4 % enregistrée en 2009-2010 a été précédée par une augmentation de 4,5 % en 2007-2008 et par une autre de 0,5 % en 2008-2009. L'accroissement du nombre de travailleurs autonomes en 2009-2010 (+2,4 %) faisait contraste avec la baisse de 1,9 % du nombre de salariés au cours du même exercice, qui constituait d'ailleurs la première diminution enregistrée par les salariés depuis la récession survenue au début des années 1990.

La proportion de travailleurs autonomes par rapport à l'ensemble des personnes occupées est passée de 16,0 % en 2009-2010 à 15,6 % en 2010-2011, et elle s'est maintenue aux alentours des 15 % tout au long des 10 dernières années. Depuis longtemps, la plupart des travailleurs autonomes sont des hommes. En 2010-2011, 65,2 % des travailleurs autonomes étaient de sexe masculin, ce qui représente une hausse par rapport à 64,3 % en 2009-2010. La tendance observée au cours de la dernière décennie confirme que cette proportion est demeurée relativement stable, se situant autour de 65 %.

Parmi les provinces, l'Ontario (38,2 %), le Québec (20,5 %), la Colombie-Britannique (16,0 %) et l'Alberta (13,0 %) affichaient les plus fortes proportions de travailleurs autonomes en 2010-2011. Entre 2006-2007 (qui marquait la dernière baisse du nombre de travailleurs autonomes à l'échelle nationale) et 2010-2011, les provinces qui ont connu les plus fortes augmentations du nombre de travailleurs autonomes comprenaient la Nouvelle-Écosse (+11,7 %), l'Ontario (+9,1 %) et le Québec (+8,1 %).

La Colombie-Britannique et l'Alberta comptent les plus fortes proportions de travailleurs autonomes au pays si on les compare à la part des salariés que chacune détient. La Colombie-Britannique regroupait 16,0 % des travailleurs autonomes au Canada, alors qu'elle comptait pour 13,2 % de l'emploi national en 2010-2011. Quant à l'Alberta, sa part du travail autonome par rapport à l'ensemble des travailleurs autonomes au pays s'élevait à 13,0 % au cours de l'exercice, et sa part de l'emploi national, à 11,9 %.

3.3.3.2 Accès aux prestations

Les travailleurs autonomes, y compris les pêcheurs, doivent effectuer du travail rémunéré pour avoir accès aux prestations d'assurance-emploi régulières. Cependant, le gouvernement du Canada a récemment étendu les prestations spéciales (de maternité, parentales, de maladie et de soignant) aux travailleurs autonomes canadiens, qui peuvent s'en prévaloir s'ils le désirent. Ces

---

[83] Le projet pilote a été remplacé par la mesure temporaire de prolongation des prestations régulières de l'assurance-emploi, qui était en vigueur du 1 mars 2009 au 11 septembre 2010. Le projet pilote a été repris à compter du 12 septembre 2010 et se poursuivra jusqu'au 15 septembre 2012. L'annexe 1 fournit plus d'informations au sujet du projet pilote et de la mesure temporaire.

[84] RHDCC, *Évaluation du projet pilote de prolongation des prestations d'assurance-emploi sur une période de cinq semaines : de 2004 à 2009 – mars 2010*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.

travailleurs ont la possibilité d'adhérer au régime d'assurance-emploi depuis le 31 janvier 2010, et ils pouvaient toucher des prestations à compter du 1er janvier 2011[85].

Le 31 mars 2011, 7 114 travailleurs autonomes avaient choisi de participer au régime d'assurance-emploi pour se prévaloir des prestations spéciales. De ce nombre, 2 484 y ont adhéré au cours des deux derniers mois de 2009-2010, et 4 630 autres se sont inscrits en 2010-2011.

Parmi les travailleurs autonomes qui ont opté pour cette nouvelle mesure, 2 672 provenaient de l'Ontario, ce qui représentait 37,6 % du total national. Le Québec comptait 1 750 adhérents parmi les travailleurs autonomes, ou 24,6 % du total national. Par rapport à la proportion de travailleurs autonomes au pays qui se retrouvent en Ontario, cette province était légèrement sous-représentée pour ce qui est du nombre de participants au régime, tandis que le Québec était surreprésenté.

La Colombie-Britannique (1 149; 16,2 %) et l'Alberta (752; 10,6 %) comptaient également une forte proportion d'adhérents au régime d'assurance-emploi parmi les travailleurs autonomes. En Colombie-Britannique, la proportion de participants par rapport à l'ensemble des travailleurs autonomes était semblable, mais l'Alberta était sous-représentée à cet égard.

3.3.3.3 Caractère adéquat des prestations

À compter de janvier 2011, lorsque les travailleurs autonomes ont eu le droit de présenter une demande de prestations spéciales de l'assurance-emploi pour la première fois, jusqu'au 31 mars 2011, 259 demandes ont été présentées par des travailleurs autonomes, qui ont reçu 0,74 million de dollars en prestations spéciales.

En raison du peu de données disponibles pour l'exercice 2010-2011, le caractère adéquat des prestations spéciales offertes aux travailleurs autonomes sera analysée plus à fond dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2012*. Les résultats de l'analyse préliminaire indiquent que la grande majorité des demandes de prestations spéciales provenant de travailleurs autonomes en 2010-2011, a été présentée par des femmes âgées de 25 à 34 ans[86].

Dans l'analyse qui précède, les données relatives aux prestations de maternité et parentales concernant les travailleurs autonomes du Québec n'ont pas été prises en compte, car ces prestations sont offertes en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), mais les données sur les prestations de maladie et de soignant versées au Québec sont incluses.

3.4 Prestations versées aux familles à faible revenu : supplément familial

3.4.1 Profil

Le supplément familial offre un soutien du revenu supplémentaire aux familles à faible revenu qui ont des enfants. Il peut accroître le taux de prestations de 55 % jusqu'à un maximum de 80 % dans le cas des prestataires dont le revenu familial net par année ne dépasse pas 25 921 $[87]. Comme il a été mentionné au chapitre 3, environ 109 590 personnes ont touché le supplément familial en 2010-2011[88].

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de toucher le supplément familial. En 2010-2011, elles représentaient 77,5 % des bénéficiaires du supplément, ce qui constitue une augmentation par rapport à 2009-2010 (76,3 %). Cette proportion se maintient autour de 76 % depuis plusieurs années. En 2010-2011, la proportion de femmes qui ont reçu le supplément familial était plus élevée dans le cas des prestations spéciales (89,6 %) que pour les prestations régulières (70,5 %). De plus, 10,2 % des femmes qui ont touché des prestations d'assurance-emploi avaient droit au supplément familial en 2010-2011, comparativement à 2,4 % chez les hommes.

Le nombre de bénéficiaires du supplément familial varie selon l'âge et la province. En 2010-2011, les jeunes de moins de 25 ans et les personnes de 25 à 44 ans représentaient 11,8 % et 48,8 % respectivement de tous les demandeurs de prestations d'assurance-emploi, mais ils comptaient pour 14,3 % et 69,9 % de l'ensemble des prestataires qui touchaient le supplément familial.

---

[85] L'annexe 1 fournit plus de détails sur les prestations spéciales offertes aux travailleurs autonomes.

[86] RHDCC, *Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

[87] Le chapitre 1 contient plus d'informations sur le supplément familial.

[88] Cette analyse englobe tous les types de demandes de prestations (régulières, de pêcheur et spéciales).

À l'échelle provinciale, le Québec était sous-représenté si l'on compare le nombre de bénéficiaires du supplément avec la proportion des nouveaux demandeurs de prestations d'assurance-emploi dans la province en 2010-2011 (22,6 % c. 27,4 %), tandis que l'Ontario était surreprésenté (33,5 % c. 30,7 %).

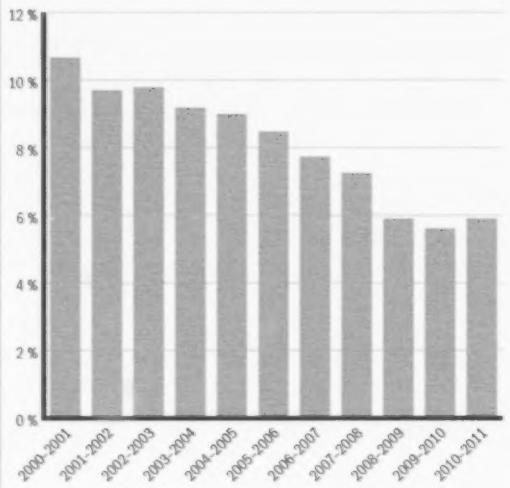
En 2010-2011, les familles à faible revenu ont touché 129,7 millions de dollars en prestations supplémentaires grâce au supplément familial. La somme des versements à ce titre, qui a atteint 143,2 millions de dollars en 2009-2010 en raison de la première hausse enregistrée depuis 2002-2003, a diminué de 9,4 % en 2010-2011. Ce déclin s'explique par la baisse comparable du nombre de prestataires ayant bénéficié du supplément familial (-8,9 %). Le total des versements a diminué pour les deux sexes et pour tous les groupes d'âge en 2010-2011, les jeunes (-12,1 %) et les travailleurs masculins (-12,1 %) affichant les baisses les plus marquées. En 2010-2011, le supplément hebdomadaire moyen a aussi diminué, pour passer de 42,73 $ l'année précédente à 42,31 $. Le montant hebdomadaire du supplément familial avoisine les 42,50 $ depuis 2005-2006.

3.4.2 Accès aux prestations

Le nombre de personnes qui ont touché le supplément familial en 2010-2011 (109 590) a considérablement diminué par rapport à l'exercice précédent (120 290)[89]. Malgré cette baisse, la proportion de prestataires d'assurance-emploi qui ont bénéficié du supplément s'est accrue, pour passer de 5,6 % en 2009-2010 à 5,9 % en 2010-2011. Cette hausse proportionnelle s'explique par le fait que la baisse du nombre global de prestataires d'assurance-emploi entre 2009-2010 et 2010-2011 était supérieure (-14,7 %) à celle du nombre de prestataires ayant reçu le supplément familial (-8,9 %). Cela dit, la proportion de ceux qui bénéficient du supplément familial est en baisse depuis les 11 dernières années, comme l'illustre le graphique 9. La diminution globale de la proportion des demandes est surtout attribuable au fait que le seuil du supplément familial n'a pas été modifié, alors que le revenu familial a continué d'augmenter.

GRAPHIQUE 9

Proportion des prestataires ayant touché le supplément familial



3.4.3 Caractère adéquat des prestations

Selon une étude ayant porté sur les répercussions financières des prestations d'assurance-emploi[90], le ratio prestations-cotisations est plus élevé chez les familles à revenu modeste que chez celles à revenu élevé. En fait, les familles dont le revenu après impôt était inférieur à la moyenne, ont reçu 34 % du total des prestations et ont versé 18 % de toutes les cotisations. L'étude a également révélé que l'assurance-emploi réduit de moitié (de 14 % à 7 %) l'incidence d'un faible revenu parmi les bénéficiaires. L'examen des diverses sources de revenu sur lesquelles peuvent compter les chômeurs, a permis de conclure que l'assurance-emploi est le facteur de stabilisation du revenu le plus important pour les prestataires. Une autre étude[91] a révélé que l'assurance-emploi tend à atténuer le fardeau financier que représente le chômage et que, pour la période à l'étude (2004 à 2009), les prestations constituaient la principale source de revenu du ménage pour près de la moitié des prestataires d'assurance-emploi.

[89] L'évaluation englobe tous les types de demandes de prestations (régulières, de pêcheur et spéciales).

[90] Costa Kapsalis, *Financial Impacts of Receiving Employment Insurance*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.

[91] Costa Kapsalis, *Employment Insurance and the Financial Impact of Unemployment*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.

De façon générale, les bénéficiaires du supplément familial ont droit à moins de semaines de prestations régulières que les personnes qui ne le reçoivent pas, mais ils touchent des prestations régulières pendant un plus grand nombre de semaines et ils utilisent leur période d'admissibilité dans une proportion plus élevée. Pour ce qui est des demandes établies en 2009-2010[92], les bénéficiaires du supplément familial avaient droit à 37,3 semaines de prestations régulières, en moyenne, et les non-bénéficiaires, à 43,2 semaines. Cependant, les bénéficiaires ont utilisé leurs prestations régulières pendant 2,6 semaines de plus, en moyenne, par rapport à ceux qui ne touchaient pas le supplément (26,2 semaines et 23,6 semaines, respectivement). En outre, les prestataires qui bénéficiaient du supplément familial ont utilisé 71,2 % de leur période d'admissibilité aux prestations régulières, comparativement à 57,4 % chez ceux qui ne le recevaient pas. Même si le nombre de prestataires qui touchent le supplément familial est à la baisse, les résultats de l'analyse indiquent que les bénéficiaires du supplément comptent davantage sur les prestations régulières que les personnes qui ne le reçoivent pas, et que le supplément constitue toujours un important soutien du revenu temporaire pour les familles à faible revenu.

3.5 Les apprentis

3.5.1 Profil

Les programmes d'apprentissage sont une composante clé du système de formation au pays, qui procurent de nombreux avantages sur le plan de la concurrence et qui contribuent au bien-être à long terme de la population canadienne. Une formation d'apprenti mène à la délivrance d'un certificat dans un métier spécialisé. Les programmes de formation en apprentissage sont d'une durée de deux à cinq ans, selon le métier. La formation en apprentissage est un système structuré dont le principal élément est une formation supervisée en milieu de travail, que viennent appuyer de courtes périodes d'enseignement technique intensif en classe. Cette formation permet aux apprentis d'acquérir de nouvelles compétences ainsi qu'une expérience pratique qu'ils peuvent dès lors appliquer dans leur milieu de travail. Dans le cas de plusieurs programmes d'apprentissage, le volet formation en milieu de travail est interrompu pendant plusieurs semaines par année pour céder sa place aux périodes de formation technique offertes en classe. Ainsi, le régime d'assurance-emploi facilite l'apprentissage en versant des prestations aux apprentis inscrits à un programme approuvé, pendant leurs périodes de formation en classe.

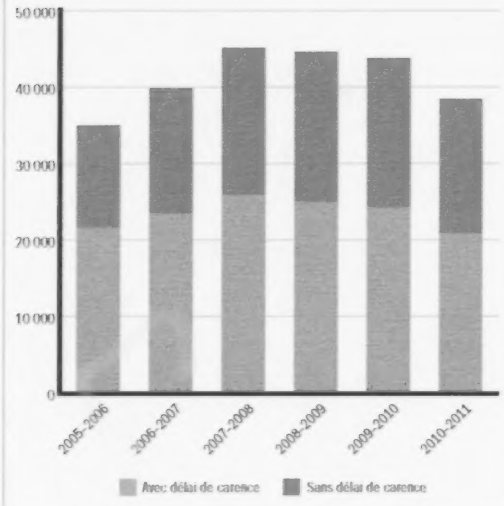
En 2010-2011, 38 380 personnes ont présenté une nouvelle demande de prestations d'apprenti, ce qui représente une diminution marquée de 12,2 % par rapport à l'exercice précédent. Il s'agit de la troisième baisse consécutive depuis 2007-2008, et aussi de la plus forte. Le total des prestations versées a aussi diminué de 19,1 % dans la foulée, passant de 212,8 millions de dollars en 2009-2010 à 172,3 millions de dollars en 2010-2011. Toutefois, la prestation hebdomadaire moyenne des apprentis était plus élevée que la prestation versée au prestataire d'assurance-emploi moyen (418 $ c. 370 $).

Depuis 2000-2001, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont enregistré près de 80 % de l'ensemble des demandes de prestations d'assurance-emploi présentées par des apprentis, mais cette proportion a diminué ces dernières années. Les proportions regroupées des demandes d'apprentis provenant de ces trois provinces s'établissaient à 78,9 % en 2008-2009, à 78,7 % en 2009-2010 et à 77,5 % en 2010-2011. La raison de cette baisse découle de la hausse proportionnelle des demandes d'apprentis présentées en Saskatchewan, au Manitoba et au Nouveau-Brunswick pendant la même période. En 2010-2011, la proportion des demandes d'apprentis était supérieure à la proportion de l'ensemble des demandes d'assurance-emploi dans plusieurs régions : en Alberta (35,3 % c. 8,2 %), dans les autres provinces des Prairies (12,7 % c. 5,6 %) et, dans une moindre mesure, en Colombie-Britannique (17,2 % c. 12,3 %). Par ailleurs, l'Ontario (25,0 % c. 30,7 %) et les provinces atlantiques (8,9 % c. 15,5 %) comptaient une plus faible proportion de demandes d'apprentis par rapport à l'ensemble des demandes d'assurance-emploi en 2010-2011.

[92] Les données et l'analyse relatives à la durée des versements du supplément familial se rapportent aux demandes établies en 2009-2010, afin de s'assurer que toutes les périodes étaient complètes. Il convient de signaler que bon nombre de ces périodes ont pris fin en 2010-2011.

GRAPHIQUE 10

Nombre de nouvelles demandes de prestations d'apprenti



De façon générale, les demandeurs de prestations d'apprenti sont des hommes de moins de 45 ans qui travaillent dans l'industrie de la construction. En 2010-2011, presque tous les demandeurs avaient moins de 45 ans (97,6 %) et à peine plus de la moitié (50,8 %) avaient moins de 25 ans. En outre, les hommes ont présenté 96,5 % des demandes de prestations d'apprenti en 2010-2011. L'industrie de la construction est depuis longtemps surreprésentée pour ce qui est du nombre de nouvelles demandes de prestations d'apprenti. En 2010-2011, cette industrie a enregistré 55,9 % de toutes les nouvelles demandes, alors que les quatre autres industries regroupées où les demandes provenant d'apprentis étaient les plus nombreuses (la fabrication, la vente de gros et de détail, ainsi que les autres services) comptaient pour 28,8 % des demandes. En comparaison, l'industrie de la construction comptait pour 16,1 % des demandes de prestations régulières, et les quatre autres industries combinées, pour 27,1 %.

3.5.2 Accès aux prestations

Les apprentis qui touchent des prestations d'assurance-emploi pendant qu'ils s'absentent du travail pour suivre leur formation, doivent observer un seul délai de carence de deux semaines par formation, même si le programme d'apprentissage compte plusieurs modules distincts. Sur l'ensemble des demandes de prestations d'apprenti présentées en 2010-2011, 45,8 % d'entre elles (17 560) n'étaient pas assujetties à un délai de carence, soit dans une proportion semblable à celles des deux dernières années (consulter le graphique 10). La proportion d'apprentis qui n'ont pas à observer un délai de carence n'a cessé d'augmenter depuis 2002-2003, lorsque la règle à cet égard a été modifiée pour les apprentis.

3.5.3 Caractère adéquat des prestations

De façon générale, la période d'admissibilité des apprentis est semblable à celle des autres prestataires, mais les apprentis utilisent moins de semaines de prestations, ce qui s'explique par la durée relativement courte de la formation d'apprenti offerte en classe. En 2010-2011, la période d'admissibilité aux prestations d'apprenti a été de 37,9 semaines, en moyenne, juste un peu plus longue que celle des autres prestataires (36,4 semaines), mais les prestations ont duré, en moyenne, 10,5 semaines et 21,5 semaines, respectivement. La durée moyenne des prestations d'apprenti est passée de 11,4 semaines en 2009-2010 à 10,5 semaines en 2010-2011, ce qui concorde avec la baisse de la durée des prestations versées aux autres catégories de prestataires au cours de la même période (de 22,4 semaines à 21,5 semaines).

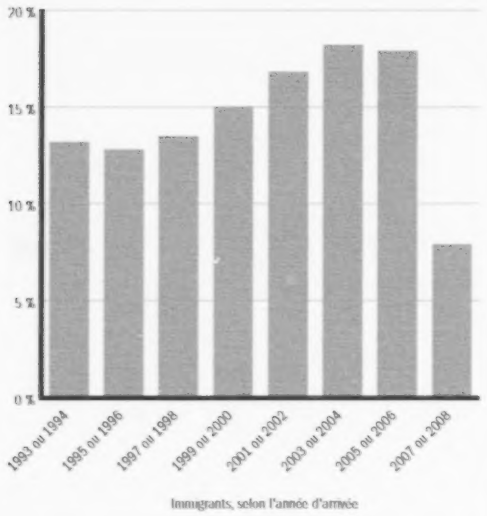
3.6 Les immigrants

3.6.1 Profil

Afin de mieux comprendre l'accès aux prestations chez les immigrants, les données provenant de la Banque de données longitudinales sur les immigrants de Statistique Canada (BDIM), de l'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECAE) et de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) ont fait

GRAPHIQUE 11

Proportion d'immigrants avec revenu d'emploi qui ont reçu de l'assurance-emploi, 2008



Sources :
Banque de données longitudinales sur les immigrants de Statistique Canada et données fiscales de l'Agence du revenu du Canada.

l'objet d'un examen, ainsi que les données fiscales de l'Agence du revenu du Canada. L'analyse des données de la BDIM a permis d'établir la proportion de contribuables immigrants[93] qui ont déclaré un revenu tiré de l'assurance-emploi en plus de leur rémunération. Pour l'année d'imposition 2008, la proportion de nouveaux immigrants (ceux ayant obtenu un droit d'établissement en 2007 et en 2008) qui ont eu recours à l'assurance-emploi était comparable à celle des jeunes travailleurs et des DEREMPA au Canada. Comme le montre le graphique 11, les nouveaux immigrants (7,9 %) qui avaient un revenu d'emploi ont été peu nombreux à toucher des prestations d'assurance-emploi en 2008.

Cependant, à mesure qu'ils renforcent leurs liens avec le marché du travail, les immigrants ont davantage accès au régime d'assurance-emploi, de sorte qu'ils sont plus susceptibles de toucher des prestations. En 2008, le recours à l'assurance-emploi a été le plus élevé chez les immigrants qui sont arrivés en 2003 ou 2004 (18,2 %).

3.6.2 Accès aux prestations

Depuis 1997, année où les premiers résultats de l'ECAE ont été diffusés, les immigrants en chômage sont un peu moins susceptibles que les chômeurs nés au Canada d'avoir droit aux prestations d'assurance-emploi.

Selon les résultats de l'ECAE, le taux d'éligibilité aux prestations régulières en 2010 était de 80,7 % chez les chômeurs immigrants dont la récente cessation d'emploi satisfaisait aux critères du régime, ce qui représente une baisse par rapport à 84,3 % en 2009. Ce taux d'éligibilité était plus faible que celui des chômeurs nés au pays, qui était de 84,8 % en 2010, en baisse par rapport à 86,7 % en 2009. En 2002 et en 2007, cependant, le taux d'éligibilité était plus élevé chez les immigrants que chez les travailleurs nés au Canada.

Les récentes données de l'EDTR ont permis d'examiner sous un autre angle le taux d'éligibilité des immigrants aux prestations d'assurance-emploi régulières. Selon les dernières données de l'enquête, le taux d'éligibilité des nouveaux immigrants est plus élevé que la moyenne des salariés à l'échelle nationale. Une analyse des données de l'EDTR de 2009 a révélé que, d'après un scénario hypothétique, 88,1 % des nouveaux travailleurs immigrants auraient eu droit aux prestations régulières s'ils avaient été mis à pied en décembre 2009. Cette proportion, légèrement supérieure à la moyenne nationale de 87,8 %, diffère des résultats observés l'année précédente. L'analyse des données de l'EDTR de 2008 avait permis de constater que 86,1 % des nouveaux immigrants sur le marché du travail auraient été éligibles aux prestations régulières s'ils avaient été mis à pied en décembre 2008, alors que la moyenne nationale durant la même période s'établissait à 89,3 %.

[93] Les données de la BDIM sont fondées sur les immigrants qui résident en permanence au Canada.

II. L'ASSURANCE-EMPLOI ET L'ÉCONOMIE

1. Capacité d'adaptation selon la situation économique

Au cours de la récession survenue à la fin des années 2000, l'assurance-emploi a rapidement permis aux travailleurs d'avoir accès plus facilement au régime, de toucher des prestations pendant une plus longue période et de bénéficier d'un taux de prestations plus élevé (grâce aux rajustements automatiques du dénominateur minimal) dans les régions durement touchées par la dégradation des conditions économiques.

Plus précisément, des composantes particulières du régime d'assurance-emploi, comme la norme variable d'admissibilité (NVA), l'admissibilité aux prestations et la disposition relative au dénominateur minimal[94], sont conçues de manière à se rajuster automatiquement selon les fluctuations des taux de chômage.

En tenant compte de l'évolution des marchés du travail régionaux, l'assurance-emploi joue un rôle important en tant qu'élément stabilisateur. En amortissant les effets des cycles économiques, elle contribue ainsi à en atténuer les conséquences néfastes sur les travailleurs et les employeurs. L'effet stabilisateur du régime d'assurance-emploi est tout particulièrement important en période de récession et durant la reprise qui suit.

1.1 Accès au régime en fonction de la norme variable d'admissibilité

Étant donné que les critères d'admissibilité s'assouplissent systématiquement lorsque les taux de chômage augmentent, bon nombre de personnes qui étaient admissibles aux prestations d'assurance-emploi régulières au cours de la dernière récession, n'y auraient pas eu droit en l'absence de la norme variable d'admissibilité. À partir d'octobre 2008, qui marquait le début de la récession, jusqu'en mars 2010, l'admissibilité de 37 420 personnes aux prestations d'assurance-emploi régulières était directement attribuable à l'assouplissement des critères d'admissibilité. Ce chiffre correspond à 1,5 % des demandes de prestations régulières présentées au cours de cette période.

Le rajustement automatique de la norme d'admissibilité se révélait essentiel pour les travailleurs les plus vulnérables pendant la récession de la fin des années 2000, notamment ceux qui avaient été peu actifs sur le marché du travail et ceux dont le revenu moyen était modeste (voir le tableau 9 pour plus de détails).

Les personnes dont l'admissibilité était essentiellement attribuable à la réduction des normes d'admissibilité avaient accumulé, en moyenne, 599 heures assurables (environ 16 semaines de travail à temps plein), et leur prestation régulière s'élevait à 297 $ par semaine. En comparaison, les personnes qui auraient été admissibles même si les normes d'admissibilité établies en octobre 2008 n'avaient pas changé, avaient accumulé

TABLEAU 8

Nombre d'heures d'emploi assurable requis pour avoir droit aux prestations

Taux de chômage régional	Nombre d'heures d'emploi assurable requis au cours des 52 semaines précédentes
Moins de 6 %	700
6,1 % to 7 %	665
7,1 % to 8 %	630
8,1 % to 9 %	595
9,1 % to 10 %	560
10,1 % to 11 %	525
11,1 % to 12 %	490
12,1 % to 13 %	455
13,1 % et plus	420

TABLE 9

Personnes admissibles aux prestations d'assurance-emploi régulières grâce à la réduction du nombre d'heures assurables requis, octobre 2008 à mars 2010

	Prestataires réguliers admissibles grâce à la réduction des normes d'admissibilité	Tous les autres prestataires réguliers de l'assurance-emploi
N^bre de demandes	37 420	2 501 230
N^bre moyen d'heures d'emploi assurable	599	1 408
Taux de prestation hebdomadaire moyen	297 $	371 $
% de l'admissibilité utilisée	71,1%	50,9 %

[94] Le chapitre 1 renferme un tableau exhaustif de l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières ainsi qu'un tableau sur le dénominateur minimal.

1 408 heures assurables (environ 38 semaines de travail à temps plein) en moyenne, et elles ont touché 371 $ en prestations régulières hebdomadaires.

Le taux d'utilisation de la période d'admissibilité aux prestations régulières montre à quel point les prestataires comptent sur le régime. Ceux dont l'admissibilité ne tenait pas à l'assouplissement des critères ont utilisé 50,9 % de leurs semaines d'admissibilité, alors que la proportion était de 71,1 % dans le cas des 37 420 prestataires pour lesquels la réduction des normes était essentielle.

1.2 Caractère adéquat du régime en fonction de la norme variable d'admissibilité

Une étude[95] ayant porté sur l'efficacité du régime d'assurance-emploi en tant qu'élément stabilisateur de l'économie canadienne, a permis d'établir qu'il a continué à produire un effet stabilisateur important au cours de la récession de la fin des années 2000, tout comme il l'avait fait lors des deux récessions sévères qui sont survenues au début des années 1980 et des années 1990. D'après les conclusions qui se dégagent de l'étude, les propriétés stabilisatrices du régime ont aidé à conserver 51 000 emplois en 2009, 128 000 en 2010 et 178 000 en 2011. La « sauvegarde » de 51 000 années-personnes en 2009 représentait un peu moins de 12 % des pertes d'emploi réelles subies en 2009. De plus, le ralentissement économique a été beaucoup moins sévère du point de vue du PIB réel en raison des propriétés stabilisatrices de l'assurance-emploi. Le PIB réel, en fait, aurait été inférieur de 0,6 % en 2009, de 1,4 % en 2010 et de 2,1 % en 2011 sans les effets du régime d'assurance-emploi.

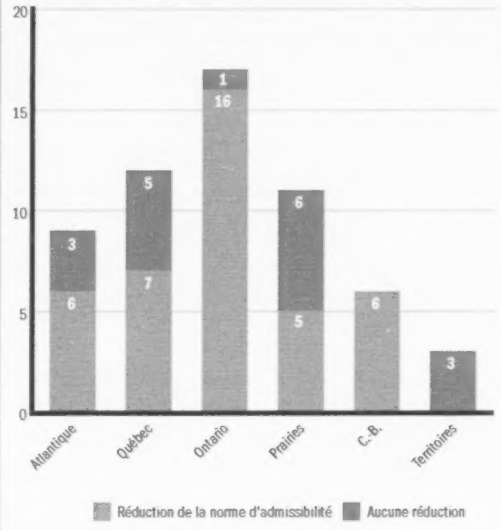
2. L'assurance-emploi et les régions économiques

La capacité du régime d'assurance-emploi à réagir aux fluctuations des taux de chômage régionaux dans l'ensemble du pays démontre aussi son efficacité en tant qu'élément stabilisateur de l'économie.

2.1 Accès et caractère adéquat du régime d'assurance-emploi, selon la région économique de l'assurance-emploi

Bon nombre des régions économiques de l'assurance-emploi ont vu grimper leur taux de chômage régional au cours de la récession des années 2000. En conséquence, la plupart des personnes qui ont présenté une demande de prestations d'assurance-emploi régulières dans ces régions, ont eu plus facilement accès au régime.

GRAPHIQUE 12
Régions économiques de l'assurance-emploi ayant connu une réduction de la norme d'admissibilité, octobre 2008 à août 2009



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

2.1.1 Accès au régime durant la récession de la fin des années 2000

Entre le début de la récession, en octobre 2008, et le moment où le taux de chômage national a atteint un point culminant, en août 2009, la hausse des taux de chômage régionaux a entraîné la réduction des normes d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières pour les travailleurs vivant dans 40 des 58 régions économiques de l'assurance-emploi. L'ensemble de ces travailleurs représentaient 82,9 % de la population active nationale en août 2009. Entre octobre 2008 et août 2009, les normes d'admissibilité se sont abaissées dans toutes les régions de la Colombie-Britannique (6), de l'Alberta (4), de la Nouvelle-Écosse (3) et de l'Île-du-Prince-Édouard (1), ainsi que dans la presque totalité des régions de l'Ontario (16 sur 17). Les critères d'admissibilité étaient aussi moins élevés dans sept des 12 régions du Québec, dans deux des trois régions du Nouveau-Brunswick et dans l'une des quatre régions de la Saskatchewan (consulter le graphique 12).

[95] Peter Dungan et Steve Murphy, *The Stabilization Impact of the Employment Insurance Program*, Université de Toronto, Rotman School of Management, Toronto, 2012.

Parmi les 18 autres régions économiques de l'assurance-emploi, la norme d'admissibilité était déjà fixée à 420 heures dans huit d'entre elles en octobre 2008, étant donné que les taux de chômage régionaux y étaient supérieurs à 13 %. Le minimum d'heures requis dans ces régions était toujours de 420 heures en août 2009[96]. Par contre, dans sept régions où la norme maximale de 700 heures était exigée en 2008 en raison des taux de chômage régionaux inférieurs à 6 %, la norme d'admissibilité s'est maintenue à 700 heures en août 2009[97].

Dans deux autres régions, la norme d'admissibilité est demeurée la même entre octobre 2008 et août 2009, car leur taux de chômage régional n'a pas fluctué suffisamment pour nécessiter un changement en ce sens. Dans une région, soit Bas-Saint-Laurent–Côte-Nord, au Québec, le nombre d'heures requis a augmenté entre octobre 2008 et août 2009, en raison d'une diminution de son taux de chômage régional, qui est passé de 12,5 % à 11,4 %.

2.1.2 Caractère adéquat du régime durant la récession de la fin des années 2000

Outre la réduction systématique des normes d'admissibilité, le régime d'assurance-emploi a aussi pour effet de prolonger automatiquement la durée maximale de la période d'admissibilité aux prestations régulières lorsque les taux de chômage régionaux augmentent. Dans les régions de l'assurance-emploi, la norme d'admissibilité varie quand les taux de chômage fluctuent entre 6,0 % et 13,1 %, et la durée des prestations varie également lorsque les taux de chômage oscillent entre 6,0 % et 16,1 %.

Dans 40 des 58 régions économiques de l'assurance-emploi, les travailleurs ont bénéficié d'une période de prestations plus longue entre octobre 2008 et août 2009 en raison de la hausse des taux de chômage régionaux[98]. Ces 40 régions sont les mêmes qui ont connu une réduction de la norme d'admissibilité entre octobre 2008 et août 2009. Les travailleurs vivant dans ces régions représentaient 82,9 % de la population active canadienne en août 2009.

2.1.3 Accès au régime pendant la période de reprise

Comme il a été mentionné au chapitre 2, le marché du travail s'est quelque peu rétabli depuis que le taux de chômage national a atteint un point culminant en août 2009. Entre août 2009 et la fin de la période de référence, en mars 2011, la diminution des taux de chômage régionaux s'est traduite par une hausse des normes d'admissibilité pour les travailleurs dans 29 régions économiques de l'assurance-emploi, qui représentaient 61,0 % de la population active nationale.

Pour ce qui est des 29 autres régions économiques, le taux de chômage régional s'est accru dans sept d'entre elles entre août 2009 et mars 2011, de sorte que la norme d'admissibilité s'est abaissée. Trois des régions visées se trouvaient en Colombie-Britannique (Abbotsford, Vancouver et le Sud côtier de la Colombie-Britannique), où les taux de chômage régionaux avaient déjà augmenté considérablement au début de 2009, en plein cœur de la récession. Les autres régions comprenaient l'Ouest de la Nouvelle-Écosse, Fredericton–Moncton–Saint John, Hull et Ottawa.

Par ailleurs, huit régions ont maintenu le nombre minimal d'heures requis à 420 heures entre août 2009 et mars 2011, tandis que la norme maximale de 700 heures était toujours exigée dans cinq autres régions. Aucun changement n'a été apporté à la norme d'admissibilité dans les neuf autres régions parce que le taux de chômage n'a pas varié suffisamment.

2.1.4 Caractère adéquat du régime pendant la période de reprise

La baisse des taux de chômage entre août 2009 et mars 2011, attribuable à la modeste reprise du marché du travail canadien, a aussi influé sur la durée des prestations régulières. Les travailleurs vivant dans 29 des 58 régions économiques de l'assurance-emploi ont vu diminuer leur période de prestations entre août 2009 et mars 2011,

---

[96] Ces régions comprenaient le Nord du Manitoba et de la Saskatchewan, où le taux de chômage a tendance à être très élevé, ainsi que le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut, où le taux de chômage est fixé à 25 % pour les besoins de l'assurance-emploi. Les autres régions comprenaient Terre-Neuve-et-Labrador, Restigouche–Albert et Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine.

[97] Ces régions comprenaient Québec, Hull, Ottawa, Winnipeg, le Sud du Manitoba, Regina et Saskatoon.

[98] La mesure temporaire de prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières a prolongé de cinq semaines la durée des prestations pour toutes les demandes qui étaient actives ou qui avaient été présentées entre le 1er mars 2009 et le 11 septembre 2010. Dans le cas des travailleurs de longue date, la mesure temporaire de prolongation des prestations pour les travailleurs de longue date prévoyait jusqu'à 20 semaines de prestations supplémentaires pour ceux dont la demande avait été présentée entre le 4 janvier 2009 et le 11 septembre 2010. L'Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation (IPAEEF) prolongeait la durée des prestations régulières jusqu'à un maximum de 104 semaines pour les participants admissibles. L'annexe 1 contient plus d'informations à ce sujet.

par suite de la hausse des taux de chômage régionaux[99]. Les travailleurs de ces 29 régions représentaient 61,0 % de la population active canadienne en août 2009.

Comme on l'a vu précédemment, la norme d'admissibilité s'est abaissée dans sept régions entre août 2009 et mars 2011, où le nombre de semaines de prestations a augmenté en raison des taux de chômage régionaux plus élevés durant cette période.

2.2 Accès et caractère adéquat du régime d'assurance-emploi, selon les grands centres urbains et les régions rurales

Le Canada regroupe de grands centres urbains qui constituent des pôles économiques importants, et des régions rurales qui préservent les industries plus traditionnelles, essentielles au rendement économique. Les marchés du travail dans les différentes régions du Canada se distinguent par des caractéristiques variées, qui font en sorte que le recours aux prestations régulières diffère d'une région à l'autre. Les six principales régions métropolitaines de recensement du point de vue de la population – Vancouver, Calgary, Edmonton, Toronto, Ottawa et Montréal – ont servi à caractériser les profils des prestataires réguliers de l'assurance-emploi dans les principales régions urbaines.

2.2.1 Accès au régime

En 2010-2011, le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières s'est élevé à 1,4 million. De ce nombre, 443 050 demandes provenaient de six grands centres urbains, et 683 930, des régions rurales du Canada[100].

Dans les grands centres urbains, les demandes de prestations régulières représentaient 31,7 % de toutes les nouvelles demandes établies en 2010-2011, en baisse par rapport à 33,2 % en 2009-2010, tandis qu'elles comptaient pour 49,0 % des nouvelles demandes dans les régions rurales, en hausse par rapport à 47,6 %. Cependant, les grands centres urbains regroupaient 46,5 % des emplois à l'échelle nationale en 2010-2011, et les régions rurales, 31,1 %. Cette analyse indique que les prestataires d'assurance-emploi dans les régions rurales étaient surreprésentés par rapport à l'ensemble des prestataires réguliers en 2010-2011. Un taux de chômage moyen plus élevé dans ces régions (9,8 % en 2010-2011) pourrait être l'un des facteurs à l'origine de ces résultats. En comparaison, le taux de chômage moyen dans les grands centres urbains s'élevait à 8,1 %. Cet écart entre les taux de chômage moyens s'est traduit par une variance des normes d'admissibilité, qui étaient généralement moins élevées dans les régions rurales au cours de l'exercice.

Les données administratives de l'assurance-emploi ont aussi révélé que le nombre moyen d'heures assurables accumulées par les prestataires au moment où ils présentent leur demande, diffère entre les régions urbaines et les régions rurales. En moyenne, pour l'exercice 2010-2011, les prestataires réguliers provenant des grands centres

Grands centres urbains et régions rurales – Plan d'action économique

En date du 31 mars 2011, 516 150 prestataires provenant des grands centres urbains[101] et 474 040 prestataires vivant en région rurale avaient bénéficié de la mesure temporaire de prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières. Dans les grands centres urbains, 41,4 % des prestataires avaient profité de cette mesure, alors que la proportion s'élevait à 38,0 % dans les régions rurales[102].

En date du 31 mars 2011, 86 790 travailleurs de longue date provenant des grands centres urbains et 62 650 autres vivant en région rurale avaient profité de la mesure temporaire de prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date. Ceux des grands centres urbains représentaient 45,7 % des personnes ayant bénéficié de cette mesure, et ceux des régions rurales, 33,0 %.

[99] La mesure temporaire de prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières, a prolongé de cinq semaines la durée des prestations pour toutes les demandes qui étaient actives ou qui avaient été présentées entre le 1er mars 2009 et le 11 septembre 2010. Dans le cas des travailleurs de longue date, la mesure temporaire de prolongation des prestations pour les travailleurs de longue date prévoyait jusqu'à 20 semaines de prestations supplémentaires pour ceux dont la demande avait été présentée entre le 4 janvier 2009 et le 11 septembre 2010. L'Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation (IPAEEF) prolongeait la durée des prestations régulières jusqu'à un maximum de 104 semaines pour les participants admissibles. L'annexe 1 contient plus d'informations à ce sujet.

[100] La somme des pourcentages relatifs au total des demandes de prestations régulières dans les grands centres urbains et les régions rurales ne correspond pas à 100 %, car certaines régions désignées comme urbaines ne sont pas considérées comme de grands centres urbains.

[101] Les grands centres urbains inclus dans cette analyse comprennent Vancouver, Calgary, Edmonton, Toronto, Ottawa et Montréal.

[102] La somme des pourcentages relatifs au total des demandes qui ont bénéficié de la mesure temporaire dans les grands centres urbains et les régions rurales ne correspond pas à 100 %, car certaines régions désignées comme urbaines ne sont pas considérées comme de grands centres urbains.

urbains ont établi leur demande d'assurance-emploi avec 1 417 heures assurables, et ceux des régions rurales, avec 1 264 heures. Cette situation s'explique en partie par le fait que la norme d'admissibilité moyenne était moins élevée dans les régions rurales en 2010-2011, étant donné que leurs taux de chômages étaient généralement plus élevés et ce, tel que discuté précédemment.

2.2.2 Caractère adéquat du régime

Comme il a été mentionné précédemment, une des différences importantes entre les prestataires des grands centres urbains et ceux des régions rurales est le nombre moyen d'heures assurables qu'ils avaient accumulées au moment de présenter leur demande de prestations d'assurance-emploi régulières. En dépit de cette différence en ce qui a trait à la moyenne du nombre d'heures d'emploi assurable, l'utilisation des prestations régulières dans les grands centres urbains et les régions rurales était très semblable. En 2010-2011, le taux de prestations hebdomadaire moyen était de 370 dollars (+2 dollars) pour les prestataires réguliers des régions urbaines et de 373 dollars (+5 dollars) pour ceux des régions rurales.

En 2010-2011, la période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières était de 35,3 semaines dans les grands centres urbains, ce qui représente une période un peu plus courte que les 37,5 semaines d'admissibilité dans les régions rurales. Cependant, les prestataires dans les grands centres urbains ont utilisé un plus grand nombre de semaines de prestations régulières par rapport à ceux des régions rurales. Dans le cas des demandes établies en 2009-2010, les prestataires réguliers dans les grands centres urbains ont touché des prestations pendant 25,1 semaines, en moyenne, comparativement à 23,7 semaines dans les régions rurales[103].

3. L'assurance-emploi et les industries

Dans le contexte de la mondialisation et des changements structurels de l'économie canadienne, le recours à l'assurance-emploi varie grandement d'une industrie à l'autre. Cette sous-section donne un aperçu du recours à l'assurance-emploi selon le secteur et l'industrie. Les industries qui comptent pour une part importante des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières, comme la fabrication, la construction et les services d'enseignement, sont notamment examinées en détail.

TABLEAU 10

Statistiques clés relatives aux prestations régulières dans les principaux centres urbains, 2010-2011

	Taux de chômage moyen[104]	Proportion de l'emploi total[105]	Proportion du total des demandes de prestations régulières[106]	Nombre moyen d'heures assurables	Nombre moyen de semaines d'admissibilité	Nombre moyen de semaines de prestations[107]	Prestations hebdomadaires moyennes
Canada	8,4 %	100 %	100 %	1 338	36,0	23,8	371 $
Principaux centres urbains	8,1 %	46,5 %	31,7 %	1 417	35,3	25,1	370 $
Régions rurales	9,8 %	31,1 %	49,0 %	1 264	37,5	23,7	373 $
Montréal	8,7 %	11,3 %	10,8 %	1 362	34,5	23,4	357 $
Ottawa	6,4 %	3,0 %	1,3 %	1 444	32,0	22,5	372 $
Toronto	9,0 %	17,2 %	10,4 %	1 435	37,6	27,7	370 $
Calgary	6,8 %	4,1 %	2,1 %	1 487	33,8	24,6	406 $
Edmonton	6,8 %	3,7 %	2,4 %	1 504	34,6	22,8	414 $
Vancouver	7,6 %	7,3 %	4,8 %	1 420	34,1	25,1	362 $

[103] Les données relatives à la durée des demandes de prestations se rapportent aux demandes établies en 2009-2010, pour s'assurer que toutes les demandes de prestations étaient complètes. Il convient de signaler que bon nombre de ces demandes ont pris fin en 2010-2011.

[104] Les taux de chômage locaux qui sont indiqués ici correspondent à ceux des régions économiques de l'assurance-emploi. Ces taux régionaux, qui proviennent de l'EPA, ont été rajustés pour inclure les taux de chômage observés chez les Indiens inscrits vivant dans les réserves indiennes, conformément à l'article 54(x) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[105] La somme des pourcentages relatifs à l'emploi total dans les grands centres urbains et les régions rurales ne correspond pas à 100 %, car certaines régions désignées comme urbaines ne sont pas considérées comme de grands centres urbains.

[106] La somme des pourcentages relatifs au total des demandes de prestations régulières dans les grands centres urbains et les régions rurales ne correspond pas à 100 %, car certaines régions désignées comme urbaines ne sont pas considérées comme de grands centres urbains.

[107] Les données relatives à la durée des prestations se rapportent aux demandes établies en 2009-2010, pour s'assurer que toutes les demandes de prestations étaient complètes. Il convient de signaler que bon nombre de ces demandes ont pris fin en 2010-2011.

3.1 Accès au régime, selon le secteur et l'industrie

En 2010-2011, la plus forte proportion des demandes de prestations régulières provenait des industries de la construction (19,2 %) et de la fabrication (12,4 %) et des services d'enseignement (9,0 %). Ces industries regroupées comptaient pour près de 40 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières en 2010-2011. Au cours de la dernière décennie, plus de 40 % de toutes les demandes de prestations régulières présentées dans une année donnée provenaient toujours de ces trois industries. L'annexe 3.3 renferme des tableaux de données détaillées concernant les demandes de prestations régulières par industrie.

3.1.1 Secteur de la production des biens

Comme il a été mentionné au chapitre 3, le secteur de la production des biens dans son ensemble accusait une baisse de 16,1 % (-101 500) du nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières en 2010-2011, qui est passé de 630 930 demandes en 2009-2010 à 529 430 demandes au cours de l'exercice. Le nombre de demandes de prestations régulières avait aussi diminué dans ce secteur en 2009-2010, avec un recul de 13,9 % qui succédait à l'augmentation de 35,3 % enregistrée en 2008-2009.

La hausse survenue en 2008-2009 était attribuable aux effets de la récession de la fin des années 2000, alors que la reprise était à l'origine des baisses subséquentes observées en 2009-2010 et en 2010-2011. Le déclin de 2010-2011 s'explique avant tout par la baisse très marquée du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières provenant des industries de la fabrication (-27,3 %; -64 940), de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz (-32,7 %; -9 920), et de la construction (-6,8 %; -19 660).

Le secteur de la production des biens regroupait 37,9 % des demandes de prestations régulières en 2010-2011 par rapport à l'ensemble, ce qui représente une diminution comparativement à 39,0 % en 2009-2010 et à 44,6 % en 2008-2009. Cette proportion était tout de même beaucoup plus élevée que la part de l'emploi détenue par ce secteur en 2010-2011 (22,0 %).

3.1.2 Secteur des services

Le secteur des services a vu diminuer de 12,7 % (-120 230) le nombre de demandes de prestations régulières en 2010-2011, qui est passé de 944 030 en 2009-2010 à 823 800. Ce déclin est survenu après que le secteur ait enregistré des hausses à ce chapitre pendant deux années consécutives, de 19,5 % en 2008-2009 et de 7,7 % en 2009-2010. La diminution de 2010-2011 témoigne du sérieux recul des nouvelles demandes de prestations régulières provenant des industries de l'information et de la culture (-23,0 %), du commerce de gros (–20,9 %) ainsi que de la finance et des assurances (-19,9 %).

Dans le secteur des services, les demandes de prestations régulières représentaient 59,0 % de toutes les demandes présentées à ce titre en 2010-2011[108]. Même si leur proportion a augmenté pendant deux années consécutives, elle est demeurée beaucoup plus faible que la part de l'emploi (78,0 %) que détenait le secteur des services en 2010-2011.

Industries canadiennes et Plan d'action économique[109]

En date du 31 mars 2011, 478 880 prestataires provenant du secteur des biens et 734 120 autres du secteur des services avaient bénéficié de la mesure temporaire de prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi. Ceux qui provenaient du secteur de la production des biens constituaient 38,4 % des bénéficiaires, et ceux du secteur des services, 58,9 %[110].

De plus, 74 550 prestataires provenant du secteur des biens et 111 920 prestataires du secteur des services avaient bénéficié de la mesure temporaire de prolongation des prestations pour les travailleurs de longue date. Ceux qui provenaient du secteur de la production des biens constituaient 39,3 % des bénéficiaires, et ceux du secteur des services, 59,0 %[111].

[108] La somme des pourcentages relatifs aux demandes de prestations d'assurance-emploi régulières présentées dans le secteur des biens et dans celui des services ne correspond pas à 100 %, car certaines demandes entrent dans la catégorie « non classées ».

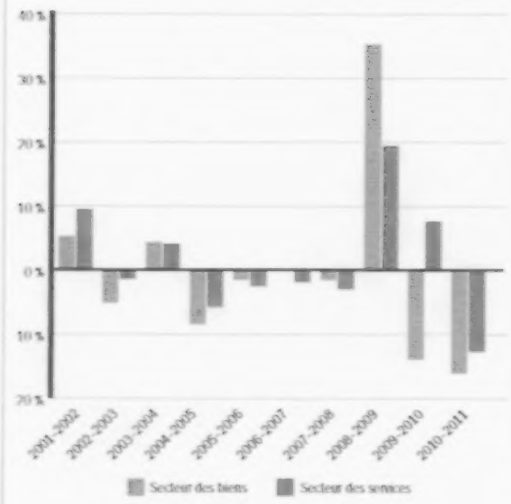
[109] Le nombre de prestataires qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi supplémentaires en raison des mesures du Plan d'action économique, est établi selon le moment où les prestations supplémentaires ont été versées plutôt que selon le moment où la demande a été établie.

[110] La somme des pourcentages relatifs aux demandes qui ont bénéficié de la mesure temporaire dans le secteur des biens et dans celui des services ne correspond pas à 100 %, car certaines de ces demandes sont associées à des industries « non classées ».

[111] La somme des pourcentages relatifs aux demandes qui ont bénéficié de la mesure temporaire dans le secteur des biens et dans celui des services ne correspond pas à 100 %, car certaines de ces demandes sont associées à des industries « non classées ».

GRAPHIQUE 13

Croissance du nombre de demandes de prestations régulières, selon le secteur



3.2 Caractère adéquat du régime, selon le secteur et l'industrie

Dans une étude de RHDCC[112], les différences entre les prestataires des diverses industries ont fait l'objet d'un examen, du point de vue de l'éligibilité, de la proportion des semaines d'admissibilité utilisées et du nombre de semaines de chômage couvertes par le régime d'assurance-emploi. L'étude a révélé que les demandes provenant de certaines industries différaient des autres de façon très nette sur le plan des résultats liés à l'assurance-emploi. Par exemple, au cours de la période à l'étude[113], les demandes en provenance des industries de l'agriculture, de la foresterie et de la chasse étaient caractérisées par des taux d'éligibilité et d'épuisement de prestations élevés, et par un nombre important de semaines de prestations utilisées. Pour ce qui est des demandes provenant des services d'enseignement, on a observé un taux d'éligibilité élevé mais un faible taux d'épuisement, et tant les semaines d'admissibilité à l'assurance-emploi que celles des prestations utilisées étaient moins nombreuses. Le taux d'éligibilité élevé dans ces industries va de pair avec le caractère saisonnier des services d'enseignement et de l'industrie de l'agriculture, de la foresterie et de la chasse. Enfin, les demandeurs provenant de l'industrie du commerce de détail affichaient un faible taux d'éligibilité, un taux d'épuisement élevé, et ils bénéficiaient d'un moins grand nombre de semaines d'admissibilité. Ces résultats s'expliquent en partie par le fait que les emplois dans l'industrie du commerce de détail sont temporaires ou à temps partiel.

3.3 Industrie de la fabrication

3.3.1 Accès au régime

En 2010-2011, l'industrie de la fabrication a connu une diminution importante (-27,3 %; -64 940) du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières, qui est passé à 172 660 demandes, une baisse qui succède à un recul encore plus marqué (-30,2 %; -103 010) en 2009-2010. Ces deux diminutions prononcées faisaient suite à une hausse considérable des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières (+47,4 %; +109 540) en 2008-2009. Cette hausse, qui était l'une des plus fortes enregistrées dans l'ensemble des industries cette année-là, était principalement attribuable au nombre accru de nouveaux prestataires provenant de l'industrie de la fabrication pendant la récession de la fin des années 2000.

Depuis des années, le secteur de la fabrication est celui d'où provient la plus forte proportion des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières parmi toutes les industries. Cependant, depuis 2009-2010, cette proportion est plus faible que celle de l'industrie de la construction. Par exemple, l'industrie de la fabrication regroupait 12,4 % des demandes de prestations régulières en 2010-2011, et l'industrie de la construction, 19,2 %. Ce changement s'explique en partie par le fait que la part de l'industrie de la fabrication par rapport à l'emploi national ne cesse de décliner. Sa part a en effet diminué considérablement chaque année depuis 2002-2003, où elle comptait pour 15,0 % de l'emploi national; en 2010-2011, la proportion s'établissait à 10,3 %. Selon les données sur l'emploi recueillies depuis 1976-1977, l'industrie de la fabrication, comme

[112] RHDCC, *Recours à l'assurance-emploi selon le secteur industriel*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2008.

[113] L'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi, sur laquelle reposait l'évaluation, couvrait les deuxième et troisième trimestres des années 2001, 2002, 2005 et 2006.

celle du commerce, affichait chaque année l'une des deux plus fortes proportions au niveau de l'emploi parmi toutes les industries; cependant, en 2009-2010, les soins de santé et l'assistance sociale (11,7 %) avaient une part de l'emploi supérieure à celle de l'industrie de la fabrication (10,5 %). Ce renversement d'une tendance pourtant bien ancrée s'est maintenue en 2010-2011, puisque la part de l'emploi national dans l'industrie de la fabrication (10,3 %) était de nouveau inférieure à celle des soins de santé et de l'assistance sociale (12,0 %), et beaucoup plus faible que les années précédentes par rapport à l'ensemble des emplois au pays.

3.3.2 *Caractère adéquat du régime*

En ce qui a trait au caractère adéquat des prestations régulières d'assurance-emploi, le montant des prestations hebdomadaires qu'ont touchées les demandeurs provenant de l'industrie de la fabrication se rapprochait de la moyenne des prestations versées à tous les prestataires réguliers. En 2010-2011, le taux moyen des prestations hebdomadaires s'élevait à 377 $ pour les prestataires du secteur de la fabrication, à 425 $ pour ceux du domaine de la construction et à 371 $ pour l'ensemble des prestataires.

Les prestataires provenant de l'industrie de la fabrication ont bénéficié de 25,0 semaines de prestations régulières, en moyenne, dans le cas des demandes établies en 2009-2010[114]. Cette période de prestations était un peu plus longue que la moyenne à l'échelle nationale (23,8 semaines), mais beaucoup plus courte que celle dont ont bénéficié les prestataires issus de l'industrie des finances et de l'assurance (31,4 semaines). Dans l'industrie de la fabrication, les prestataires ont utilisé 55,1 % de leurs semaines d'admissibilité, soit un peu moins que la moyenne nationale de 58,1 %.

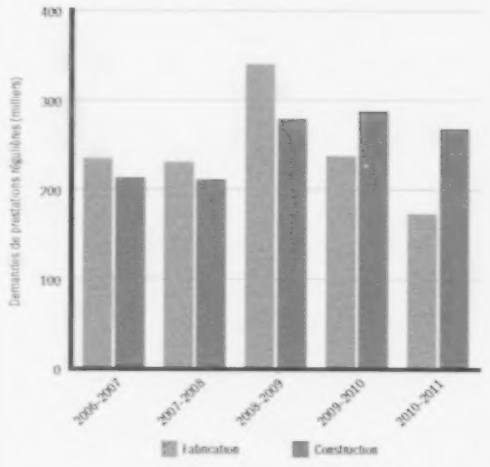
3.4 Industrie de la construction

3.4.1 *Accès au régime*

Le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières provenant de l'industrie de la construction est passé de 287 500 en 2009-2010 à 267 840 en 2010-2011 (-6,8 %). Leur nombre avait légèrement augmenté (+3,0 %; +8 250) en 2009-2010, et s'était même accru

GRAPHIQUE 14

Demandes de prestations régulières dans les secteurs de la fabrication et de la construction



d'avantage en 2008-2009 (+32,0 % ; +67 680) en raison des effets de la récession de la fin des années 2000.

Au cours de la dernière décennie, l'industrie de la construction était la deuxième en importance pour ce qui est du nombre de demandes de prestations régulières enregistrées. Cette industrie affichait toutefois la plus forte proportion (19,2 %) des demandes de prestations régulières présentées en 2010-2011, en hausse par rapport à 17,8 % l'année précédente. Il s'agit d'une proportion beaucoup plus importante que la part (7,2 %) que détenait cette industrie en 2010-2011 pour ce qui est des emplois au pays, ce qui indique que cette industrie est nettement surreprésentée par rapport à l'ensemble des prestataires réguliers. Cette tendance est demeurée constante au fil des ans.

3.4.2 *Caractère adéquat du régime*

En ce qui concerne la suffisance des prestations régulières, les prestations hebdomadaires moyennes versées aux prestataires du domaine de la construction étaient parmi les plus élevées en raison de leurs salaires supérieurs à la moyenne. En 2010-2011, les prestataires de cette industrie

[114] Les données et l'analyse relatives à la durée des prestations se rapportent aux demandes établies en 2009-2010, pour s'assurer que toutes les demandes de prestations étaient complètes. Il convient de signaler que bon nombre de ces demandes ont pris fin en 2010-2011.

ont touché, en moyenne, 425 $ en prestations hebdomadaires, un montant juste un peu plus bas que celui versé aux prestataires des industries de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz (448 $) et à ceux des services publics (445 $). La prestation hebdomadaire moyenne pour l'ensemble des prestataires s'élevait à 371 $.

Les prestataires provenant de l'industrie de la construction ont bénéficié de 20,8 semaines de prestations régulières en moyenne, pour les demandes établies en 2009-2010[115]. Ce nombre de semaines, qui était moins élevé que la moyenne nationale (23,8 semaines), était le deuxième plus faible parmi toutes les industries, car seuls les services d'enseignement avaient une période de prestations plus courte (14,6 semaines). Les prestataires du domaine de la construction ont utilisé 54,0 % de leurs semaines d'admissibilité, une proportion plus faible que la moyenne nationale de 58,1 %.

3.5 Services d'enseignement

3.5.1 Accès au régime

Les services d'enseignement accusaient une diminution de 15,5 % (-23 020) du nombre de demandes de prestations régulières en 2010-2011, qui est passé de 148 990 demandes en 2009-2010 à 125 970 demandes en 2010-2011. L'industrie avait enregistré une baisse de 10,2 % à ce chapitre en 2009-2010, soit l'une des plus marquées parmi toutes les industries au cours de cet exercice, et une hausse de 5,1 % en 2008-2009, ce qui était relativement peu comparativement à celles des industries de la fabrication (+47,4 %) et de la construction (+32,0 %) durant la même période.

En 2010-2011, cette industrie était la troisième en importance pour ce qui est de la proportion (9,0 %) des demandes de prestations régulières, une tendance qu'on a pu observer tout au long de la dernière décennie. Les services d'enseignement regroupaient 7,1 % de tous les emplois au pays en 2010-2011, ce qui représentait la sixième proportion la plus élevée parmi les 16 industries. Ces résultats indiquent que les services d'enseignement étaient quelque peu surreprésentés par rapport à l'ensemble des prestataires réguliers.

3.5.2 Caractère adéquat du régime

Les prestataires du domaine de l'éducation ont reçu des prestations régulières pendant 14,6 semaines, en moyenne, pour les demandes établies en 2009-2010[116]. Ce nombre était beaucoup plus bas que la moyenne nationale (23,8 semaines), et le plus faible de toutes les industries. En comparaison, les prestataires provenant de l'industrie de la construction, dont la période de prestations a été la deuxième plus courte, ont touché des prestations régulières pendant 20,8 semaines, en moyenne.

Une analyse du taux d'utilisation des semaines d'admissibilité a permis d'expliquer pourquoi la durée moyenne des prestations était beaucoup plus courte pour les prestataires provenant des services d'enseignement. De tous les prestataires ayant présenté leur demande en 2009-2010, ceux des services d'enseignement ont utilisé 37,9 % de leur période d'admissibilité. Ce taux d'utilisation, le plus faible de toutes les industries, était très inférieur à celui enregistré dans l'industrie des services publics, qui affichaient pourtant le deuxième taux le plus bas (51,0 %)[117]. À l'inverse, les prestataires issus des domaines de la fabrication et de la construction ont utilisé leurs semaines de prestations dans une proportion généralement plus élevée (55,1 % et 54,0 %, respectivement).

Le fait que les prestataires des services d'enseignement utilisent une plus faible proportion de leurs semaines d'admissibilité est en partie attribuable au caractère unique de leur horaire de travail annuel. En effet, bon nombre de personnes dans cette industrie travaillent à temps plein pendant 10 mois par année avant de présenter une demande de prestations régulières auxquelles ils auront droit durant une bonne période. À titre d'exemple, en 2010-2011, 69,7 % des demandes provenant des services d'enseignement

[115] Les données et l'analyse relatives à la durée des prestations se rapportent aux demandes établies en 2009-2010, pour s'assurer que toutes les demandes de prestations étaient complètes. Il convient de signaler que bon nombre de ces demandes ont pris fin en 2010-2011.

[116] Les données et l'analyse relatives à la durée des prestations se rapportent aux demandes établies en 2009-2010, pour s'assurer que toutes les demandes de prestations étaient complètes. Il convient de signaler que bon nombre de ces demandes ont pris fin en 2010-2011.

[117] Les données et l'analyse relatives au taux d'utilisation des semaines d'admissibilité se rapportent aux demandes établies en 2009-2010, pour s'assurer que toutes les demandes de prestations étaient complètes. Il convient de signaler que bon nombre de ces demandes ont pris fin en 2010-2011.

ont été présentées en juin ou juillet, par rapport à 24,8 % seulement dans le secteur des services au cours de la même période.

De plus, la proportion relativement élevée (38,3 %) de prestataires saisonniers qui ont recours aux prestations régulières dans les services d'enseignement, qui venait au troisième rang parmi toutes les industries en 2010-2011, permet aussi d'expliquer la faible utilisation des semaines d'admissibilité. Les prestataires saisonniers qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi régulières, utilisent généralement une plus faible proportion de leur période d'admissibilité (55,4 % pour les demandes présentées en 2009-2010) par rapport à l'ensemble des prestataires réguliers (58,1 % pour les demandes présentées en 2009-2010). Toutefois, le recours aux prestations régulières est particulièrement faible chez les prestataires saisonniers dans l'industrie des services d'enseignement.

Dans le cas des demandes établies en 2009-2010, les prestataires saisonniers provenant de cette industrie n'ont utilisé que 32,0 % de leurs semaines de prestations régulières admissibles. Le faible taux d'utilisation chez les prestataires saisonniers dans cette industrie permet de comprendre pourquoi les prestataires dans les services d'enseignement n'utilisent généralement qu'un petit nombre des semaines auxquelles ils ont droit.

4. L'assurance-emploi et les entreprises

4.1 Profil

Selon les données administratives, environ 997 000 entreprises[118] étaient en exploitation au Canada en 2009[119], en baisse de 6,0 % comparativement aux 1 061 000 entreprises recensées en 2008. Durant la récession de la fin des années 2000, celles qui comptaient des employés ayant reçu des prestations d'assurance-emploi ont augmenté en nombre et en proportion. Par exemple, 336 700 entreprises ou 33,8 % d'entre elles avaient au moins un employé qui avait eu recours aux prestations d'assurance-emploi en 2009, comparativement à 326 600 entreprises en 2008 ou 30,8 %.

En 2009 et en 2008, les entreprises où au moins un employé avait reçu des prestations d'assurance-emploi comptaient pour 87,7 % et 86,2 % de l'emploi total, respectivement. Toutefois, seulement 14,8 % et 12,7 % des travailleurs au service de ces entreprises ont bénéficié de prestations en 2009 et en 2008, respectivement. Ces entreprises et leurs employés ont versé 92,0 % et 90,7 % de toutes les cotisations d'assurance-emploi en 2009 et en 2008, respectivement, alors que celles où aucun employé n'a touché de l'assurance-emploi ont versé le reste des cotisations.

Lorsque seules les prestations régulières étaient prises en compte, 292 000 entreprises canadiennes, correspondant à 29,3 % de celles qui étaient en exploitation en 2009, comptaient au moins un employé ayant touché des prestations d'assurance-emploi régulières. Même si ces entreprises regroupaient 84,1 % de tous les employés, seulement 11,7 % de leurs travailleurs ont touché des prestations régulières.

Par ailleurs, 149 000 entreprises ou 15,0 % de toutes les entreprises au Canada avaient au moins un employé ayant reçu des prestations spéciales de l'assurance-emploi en 2009. Ces entreprises comptaient pour 77,2 % de l'emploi total, mais seulement 4 % des travailleurs à leur service avaient touché des prestations spéciales.

4.2 Prestations d'assurance-emploi, selon la taille de l'entreprise

Les petites entreprises représentaient la vaste majorité (90,1 %) de toutes les entreprises en 2009. Les entreprises de petites à moyennes tailles et celles de moyennes à grandes tailles représentaient presque 10 % de l'ensemble des entreprises (soit 8,1 % et 1,5 % respectivement). Finalement, les grandes entreprises ne représentaient que 0,3 % de toutes les entreprises.

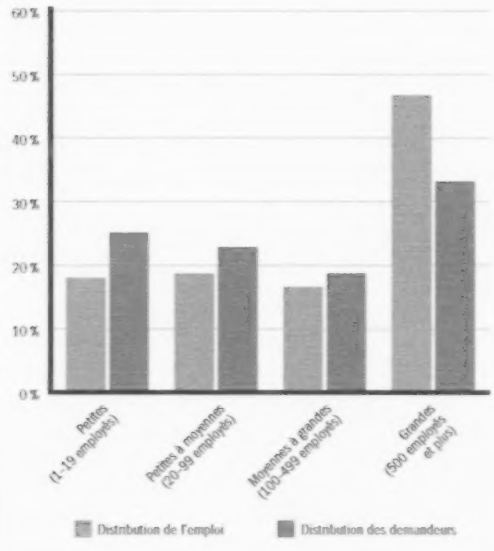
---

[118] Une organisation doit satisfaire à deux critères pour être considérée comme une « entreprise ». Elle doit tout d'abord obtenir un numéro de compte de retenues sur la paye (niveau à neuf chiffres) assigné par l'Agence du revenu du Canada. Deuxièmement, elle doit avoir à son service au moins un employé touchant un revenu d'emploi, tel qu'il apparaît sur un feuillet T4. Cette définition s'applique aux entreprises des secteurs public et privé, ainsi qu'aux petites entreprises, aux pêcheurs et à une partie des travailleurs autonomes. Il convient de préciser que la définition englobe des entreprises et des employés qui n'ont versé aucune cotisation d'assurance-emploi, ni eu droit à des prestations d'assurance-emploi.

[119] 2009 est l'année la plus récente pour laquelle des données fiscales étaient disponibles.

GRAPHIQUE 15

Répartition des emplois et des demandes d'assurance-emploi, selon la taille de l'entreprise, 2009



Les employés qui sont au service d'une entreprise, quelle qu'en soit la taille[120], ont accès aux prestations d'assurance-emploi, mais la proportion d'entreprises et de travailleurs qui ont recours à l'assurance-emploi semble varier selon la taille de l'entreprise. Comme l'illustre le graphique 15, les employés qui travaillent pour le compte des petites ou moyennes entreprises sont surreprésentés parmi les prestataires d'assurance-emploi, alors que ceux qui sont au service des grandes entreprises sont sous-représentés.

Par exemple, les petites entreprises comptaient pour 18,0 % de l'emploi en 2009, mais elles regroupaient 25,1 % de l'ensemble des prestataires d'assurance-emploi. Par ailleurs, les entreprises de petites à moyennes tailles représentaient 18,7 % de l'emploi, mais 22,9 % de tous les prestataires d'assurance-emploi en 2009. Durant cette même année, les entreprises de moyennes à grandes tailles comptaient pour 16,6 % de l'emploi et pour 18,7 % des prestataires d'assurance-emploi. À l'opposé, les grandes entreprises comptaient pour 46,7 % de l'emploi, mais pour seulement 33,2 % des prestataires d'assurance-emploi.

Ces constatations donnent à penser que les petites entreprises sont plus susceptibles de voir leurs employés recourir à l'assurance-emploi. Une analyse plus approfondie du recours à l'assurance-emploi du point de vue des entreprises sera intégrée dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation* à venir.

5. L'assurance-emploi et la mobilité des travailleurs

On observe un déplacement important de la main-d'œuvre, alors que les travailleurs quittent généralement les régions où le taux de chômage est élevé et la rémunération est faible, pour se rendre dans des régions à faible taux de chômage où les salaires sont élevés. Toutefois, la variation des taux de chômage entre les régions, qui s'est poursuivie pendant des décennies et qui s'est maintenue tout au long de la récession de la fin des années 2000, donne à penser que l'inertie géographique existe dans les marchés du travail canadiens, du moins dans une certaine mesure. Malgré les occasions d'emploi offertes dans d'autres régions du pays, certains travailleurs ne sont pas aptes ou disposés à déménager, ce qui contribue à créer des poches de chômage.

5.1 Mobilité interprovinciale des travailleurs

Les estimations démographiques[121] de Statistique Canada sur la mobilité interprovinciale des travailleurs en 2010-2011, ont révélé que l'Ontario et le Québec - les deux plus grandes provinces du Canada - affichaient un solde migratoire net négatif (-1 871 et -2 933, respectivement) par rapport à l'ensemble du Canada.

L'Alberta a connu la plus forte augmentation du nombre d'entrants (+9 743) en 2010-2011, puisque la province a su attirer 75 581 personnes, soit plus que toute autre province. En 2009-2010, l'Alberta a enregistré un solde migratoire net négatif (-2 343), le nombre d'entrants ayant diminué de plus de 26 % par rapport à 59 375 l'année précédente. Le solde migratoire net négatif

[120] Les petites entreprises sont celles qui emploient de un à 19 travailleurs. Les entreprises de petite à moyenne taille comptent de 20 à 99 employés, et les moyennes à grandes entreprises, de 100 à 499 employés. Les grandes entreprises ont au moins 500 travailleurs à leur service. Les catégories relatives à la taille des entreprises correspondent à celles qui sont définies dans une publication de Statistique Canada, intitulée *La dynamique des entreprises au Canada*.

[121] Les estimations démographiques de Statistique Canada sont fondées sur les Estimations de la population totale, Canada, provinces et territoires.

qui a été observé en 2009-2010 était inhabituel, vu la tendance des dix dernières années pendant lesquelles l'Alberta a connu chaque année le plus important mouvement migratoire positif net parmi toutes les provinces, sauf en 2007-2008.

Comme le montre le graphique 16, la Colombie-Britannique (+2 967) est la seule autre province à avoir connu un important mouvement migratoire positif net en 2010-2011, les autres provinces affichant un solde migratoire net négatif. Le Manitoba (-3 312), le Québec (-2 933) et la Nouvelle-Écosse (-2 083) comptaient le plus grand nombre de sortants interprovinciaux par rapport au nombre d'entrants.

À l'heure actuelle, deux tendances se dégagent en ce qui a trait à la mobilité des travailleurs au Canada : un déplacement de l'est vers l'ouest ainsi qu'un déplacement entre les provinces de l'Ouest. D'après une analyse des données relatives à la migration interprovinciale de Statistique Canada, la plupart des travailleurs qui ont quitté les provinces atlantiques en 2010-2011 se sont installés en Ontario ou en Alberta. La grande majorité des personnes qui ont quitté le Québec ont déménagé en Ontario, tandis que les habitants de l'Ontario se sont dirigés principalement vers l'Alberta, et vers la Colombie-Britannique et le Québec.

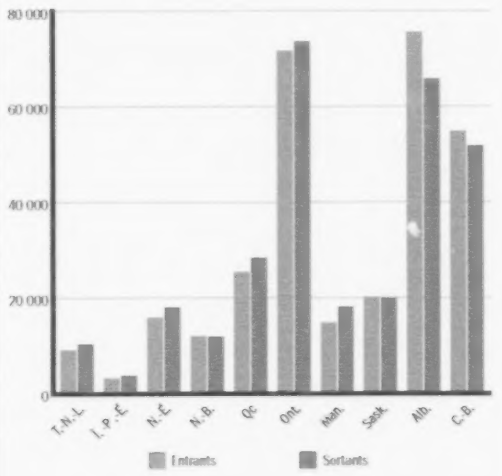
Les données de 2010-2011 montrent aussi un déplacement entre les provinces de l'Ouest. Les travailleurs qui partaient du Manitoba avaient tendance à opter pour l'Ontario ou l'Alberta, tandis que ceux qui quittaient la Saskatchewan s'établissaient surtout en Alberta. La plupart des travailleurs qui ont quitté l'Alberta se sont réinstallés en Colombie-Britannique, mais ils ont aussi été nombreux à s'établir en Ontario et en Saskatchewan, alors que la plupart de ceux qui sont partis de la Colombie-Britannique ont déménagé en Alberta.

5.2 Incidence de l'assurance-emploi sur la mobilité

Un certain nombre d'études réalisées au cours des 10 dernières années ont porté sur les facteurs déterminants de la mobilité des travailleurs et sur la question de savoir si l'assurance-emploi influe sur la décision de déménager afin de trouver un emploi.

GRAPHIQUE 16

Mobilité interprovinciale des travailleurs, 2010-2011



Source :
Statistique Canada, Estimations de la population totale, Canada, provinces et territoires.

Selon les résultats de ces études, des facteurs comme les caractéristiques personnelles et celles du marché du travail, ainsi que les frais de déménagement, influencent grandement la prise de décision à cet égard[122], et la générosité du régime d'assurance-emploi ne semble pas avoir d'incidence sur les décisions relatives à la mobilité[123].

Une autre étude récente semble indiquer que l'assurance-emploi n'a pas d'effet dissuasif sur la mobilité des travailleurs[124]. On a constaté que les prestataires d'assurance-emploi étaient plus susceptibles de faire la navette entre la maison et le travail sur une distance de 30 kilomètres ou plus, et d'exercer leur emploi hors de leur subdivision de recensement que les personnes qui ne touchaient pas d'assurance-emploi. Ils étaient aussi plus susceptibles de déménager à plus de 100 kilomètres à la suite d'une perte d'emploi.

De plus, une autre étude[125] conclut que la suppression des prestations d'assurance-emploi bonifiées dans certaines régions, de même que l'élimination

[122] André Bernard, Ross Finnie et Benoît St-Jean, *Mobilité interprovinciale et gains*, Statistique Canada, Ottawa, 2008.

[123] RHDCC, *Répercussions des révisions des limites régionales de l'assurance-emploi sur la mobilité au Nouveau-Brunswick : Preuves de la DAL*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.

[124] RHDCC, *Commuting and Mobility Patterns of Employment Insurance (EI) Recipients and Non-Recipients*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

[125] Kathleen M. Day et Stanley L. Winer, *Policy-Induced Internal Migration: An Empirical Investigation of the Canada Case*, CESifo Group, Munich (Allemagne), 2005.

des écarts régionaux pour ce qui est de la NVA, aurait pour effet d'accroître le taux de migration de moins de 1 %. De façon générale, les éléments de preuve tendent à démontrer que l'assurance-emploi n'est pas un obstacle à la mobilité.

5.3 Accord sur le commerce intérieur

Le 16 janvier 2009, le gouvernement du Canada et les dirigeants des gouvernements provinciaux et territoriaux ont ratifié une modification clé de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI)[126] en vue de favoriser une plus grande mobilité dans l'ensemble du pays. Le chapitre révisé de l'ACI portant sur la mobilité de la main-d'œuvre prévoit que tout travailleur reconnu par l'organisme de réglementation d'une province ou d'un territoire comme apte à une profession, devrait être reconnu comme tel par toutes les autres provinces et tous les autres territoires. L'entente relative à la pleine mobilité de la main-d'œuvre est entrée en vigueur le 1 avril 2009. Un suivi permanent permettra d'évaluer les répercussions de l'entente sur la mobilité des travailleurs, et de déterminer dans quelle mesure elle peut contribuer à réduire les disparités régionales entre les marchés du travail sur le plan du rendement.

6. Redistribution du revenu

6.1 Aperçu

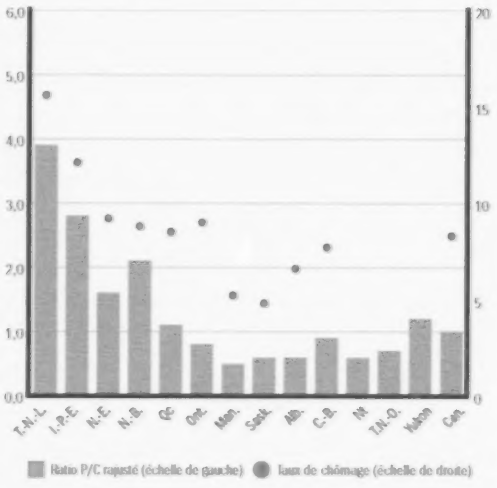
Le régime d'assurance-emploi est conçu de manière à redistribuer une partie des revenus des travailleurs à haut salaire vers les personnes à revenu modeste, et des revenus des provinces et des régions à faible taux de chômage vers celles où le taux de chômage est élevé.

Pour mesurer l'ampleur de cette redistribution à l'échelle provinciale et territoriale, le total des paiements de prestations régulières effectués dans chaque administration est divisé par le total des cotisations qui y ont été versées[127]. Les ratios sont rajustés par la suite, de façon à ce que le ratio du Canada soit égal à 1,0[128]. Le ratio obtenu pour chaque administration indique si elle a reçu davantage en prestations que ce qu'elle a cotisé au régime par rapport au Canada dans son ensemble.

Une province ou un territoire dont le ratio rajusté est supérieur à 1,0 constitue un bénéficiaire net du régime, alors que si le ratio est inférieur à 1,0, la province ou le territoire devient alors un cotisant net au régime dans le contexte canadien. L'annexe 3.17 fournit un compte rendu détaillé sur les cotisations et les prestations versées dans les différentes provinces et territoires, selon le sexe, les groupes d'âge et les industries[129].

GRAPHIQUE 17

Ratios prestations-cotisations rajustés (P/C), prestations régulières, 2009 (Canada = 1,0)



Sources :
T4 de 2009 avec revenu d'emploi de l'Agence du revenu du Canada; données administratives de l'assurance-emploi; Enquête sur la population active de Statistique Canada, qui ne couvre pas les territoires pour ce qui est du taux de chômage.

[126] Pour plus de détails sur les modifications apportées à l'ACI, consultez le site : **http://www.pm.gc.ca/fra/media.asp?id=2385**.

[127] La province ou le territoire est déterminé par l'emplacement de l'employeur pour ce qui est des cotisations, et du prestataire, pour ce qui est des prestations.

[128] Si ce rajustement n'était pas effectué, le ratio pour le Canada serait inférieur à 1,0, principalement parce que le numérateur ne prend en compte que les prestations régulières, et donc qu'il exclut les autres versements de l'assurance-emploi. Si tous les paiements au titre de l'assurance-emploi étaient pris en compte, le ratio pour le Canada serait supérieur à 1,0 en l'absence du rajustement.

[129] Le calcul du ratio prestations régulières-cotisations rajusté pour le Québec tient compte du fait que les employeurs et employés de la province ne paient pas de cotisations pour les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi et ce, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Pour incorporer ce fait, le total en cotisations pour le Québec, c'est-à-dire le dénominateur du ratio, a été modifié à la hausse pour refléter le montant en cotisations que les employeurs et employés au Québec auraient versé à l'assurance-emploi s'ils avaient accès aux prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi. Les ratios prestations régulières-cotisations rajusté pour le Québec, présentés dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* (Rapports C&E) de 2008, 2009 et 2010 ne tenaient pas compte de cet ajustement. Avec cet ajustement, le ratio pour le Québec serait passé de 1,7 à 1,3 en 2008 dans le Rapport C&E de 2010, de 1,9 à 1,4 en 2007 dans le Rapport C&E de 2009 et de 1,8 à 1,4 en 2006 dans le Rapport C&E de 2008.

6.2 Redistribution du revenu, selon la province et le territoire

Selon les plus récentes données fiscales disponibles, les provinces de l'Atlantique et le Québec étaient toujours des bénéficiaires nets des prestation régulières du régime d'assurance-emploi en 2009, tout comme dans les années précédentes, étant donné que leurs ratios rajustés étaient supérieurs à 1,0. L'Ontario et les provinces de l'Ouest, pour leur part, demeuraient des cotisants nets, avec des ratios rajustés inférieurs à 1,0 (consulter le graphique 17)[130].

Cependant, de 2008 à 2009, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont vu augmenter leur ratio prestation régulières-cotisations rajusté. Ces trois provinces, qui sont les seules à avoir enregistré une hausse de leur ratio prestations-cotisations rajusté en 2009, comptent aussi au nombre des provinces les plus durement touchées durant la récession survenue à la fin des années 2000.

6.3 Redistribution du revenu, selon l'industrie

En 2009, les industries comptant une forte proportion de travailleurs saisonniers, comme l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (4,5) ainsi que la construction (2,6), étaient toujours d'importantes bénéficiaires nettes du régime, comme elles l'étaient en 2008. L'industrie de la fabrication (1,8), où le taux d'emploi saisonnier n'est pas aussi élevé que dans les industries qui précèdent, est également demeurée une bénéficiaire nette. L'industrie de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz (1,7) est devenue une importante bénéficiaire nette en 2009, contrairement à l'année précédente.

L'industrie de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz a connu la plus forte augmentation (+0,7) de son ratio prestations-cotisations rajusté parmi toutes les industries entre 2008 et 2009, tandis que l'industrie de la fabrication affichait la deuxième hausse en importance (+0,2). À l'opposé, des industries comme l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (-1,6), ainsi que les arts, spectacles et loisirs (-0,4) ont subi une forte diminution de leur ratio prestations-cotisations rajusté entre 2008 et 2009.

De toutes les industries, celle de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz a enregistré la plus forte augmentation (+66,9 %) du nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi en 2008-2009, au moment où les effets de la récession se faisaient ressentir le plus vivement. Cette hausse permet d'expliquer pourquoi l'industrie est devenue une importante bénéficiaire nette en 2009. L'industrie de la fabrication a également vu le nombre de demandes de prestations régulières s'accroître de manière considérable (+47,4 %) par rapport à l'ensemble des industries en 2008-2009.

6.4 Redistribution du revenu en rapport avec les prestations régulières d'assurance-emploi, selon le sexe et l'âge

Selon une étude de RHDCC[131], les travailleurs âgés (les 55 ans et plus) sont généralement des bénéficiaires nets des prestations régulières d'assurance-emploi. Même si les travailleurs de 65 ans et plus contribuent davantage au régime qu'ils ne touchent de prestations, leurs cotisations ne représentent qu'environ 10 % de l'ensemble des cotisations versées par les travailleurs âgés. Les individus de 55 à 64 ans, qui regroupent la grande majorité des travailleurs âgés, compensent largement cette tendance en étant des bénéficiaires nets.

Tout comme en 2008, les travailleurs âgés (1,1) et les hommes (1,3) étaient des bénéficiaires nets en 2009, d'après les ratios prestations-cotisations rajustés pour les prestations régulières d'assurance-emploi. Les travailleurs âgés ont vu diminuer leur ratio, qui a par ailleurs augmenté chez les hommes en 2009. La récession de la fin des années 2000 a touché plus durement les hommes que les femmes, puisque le nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi a augmenté de 33,9 % chez les hommes en 2008-2009, comparativement à 16,4 % chez les femmes.

En 2009, le ratio rajusté chez les jeunes est passé de 0,9 à 1,1, de sorte qu'ils sont devenus des bénéficiaires nets des prestations régulières d'assurance-emploi. Les effets de la récession ont été plus sévères pour les jeunes que pour tout autre groupe d'âge. Ils ont enregistré une hausse

[130] Les plus récentes données fiscales disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2009.

[131] RHDCC, *Paiements d'assurance-emploi et système de SRG*, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2008.

de 34,6 % du nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi en 2008-2009, en plein cœur de la récession, comparativement à 26,9 % pour l'ensemble des prestataires d'assurance-emploi.

6.5 Redistribution du revenu en rapport avec l'ensemble des prestations de revenu de l'assurance-emploi, selon le sexe et l'âge

Les cotisations d'assurance-emploi servent à payer non seulement les prestations régulières, mais tous les types de prestations d'assurance-emploi. Quand tous les types de prestations sont pris en compte, les effets de la redistribution de l'assurance-emploi ne sont plus les mêmes. Lorsque les ratios prestations-cotisations rajustés sont calculés pour l'ensemble des prestations de revenu de l'assurance-emploi, l'analyse démontre habituellement que les femmes reçoivent davantage en prestations par rapport à ce qu'elles versent en cotisations d'assurance-emploi, et que la situation inverse se produit chez les hommes. Ce phénomène s'est répété pendant une décennie, jusqu'en 2008. Cette année-là, le ratio était de 1,1 chez les femmes et de 0,9 chez les hommes.

Toutefois, en 2009, les hommes affichaient un ratio prestations-cotisations rajusté plus élevé (1,0) que celui des femmes (0,9) en raison des profondes répercussions de la dernière récession. Les hommes ont vu le total de leurs prestations de revenu augmenter de 55,7 % en 2009, comparativement aux femmes, qui affichaient une hausse de 22,5 % à ce chapitre.

Les personnes âgées de 25 à 44 ans ont bénéficié relativement plus des prestations de revenu qu'elles n'ont cotisé au régime, comparativement aux autres groupes d'âge, car leur ratio rajusté était de 1,1 en 2009. Le groupe des 25 à 44 ans représente habituellement environ 60 % des demandeurs de prestations spéciales, puisque ce groupe touche la grande majorité des prestations de maternité et parentales. Cependant, les répercussions de la dernière récession sur les jeunes ont fait en sorte que les personnes de moins de 25 ans affichaient le ratio rajusté le plus élevé (1,2) en 2009 pour ce qui est du total des prestations de revenu de l'assurance-emploi.

7. Programme de Travail partagé

7.1 Aperçu

Comme il est mentionné au chapitre 1, le programme de Travail partagé vise à aider les employeurs et les travailleurs à éviter les mises à pied lorsque survient une baisse temporaire du niveau d'activité habituel de l'entreprise, qui échappe à la maîtrise de l'employeur. L'objectif visé est de faire en sorte que tous les employés participants puissent revenir à des heures normales de travail lorsque l'accord de Travail partagé prend fin. Le programme permet aux employeurs de conserver leur personnel qualifié et d'éviter les coûts liés à l'embauche et à la formation de nouveaux employés lorsque le niveau d'activité de leur entreprise revient à la normale. Il aide aussi les employés à maintenir leurs compétences à jour et à conserver leur emploi, tout en leur offrant un complément salarial pour les jours où ils ne travaillent pas, grâce aux prestations pour travail partagé.

Comme on le verra dans les sous-sections qui suivent, le nombre de nouveaux accords de Travail partagé, le volume des demandes ainsi que la durée et les montants des prestations versées à ce titre, ont tous subi une baisse marquée en 2010-2011 puisque le marché du travail canadien était toujours sur une lancée au cours de l'exercice. Ces chiffres avaient pourtant augmenté considérablement en 2009-2010 en raison de la récession de la fin des années 2000 et des modifications temporaires apportées au programme de Travail partagé dans le cadre du Plan d'action économique.

7.2 Modifications législatives temporaires

Comme il est mentionné au chapitre 1 et à l'annexe 1, les accords de Travail partagé sont prévus pour une durée minimale de 6 semaines et d'au plus 26 semaines, qui peut être prolongée de 12 semaines pour atteindre 38 semaines au total. Conscient du niveau d'incertitude auquel faisaient face les employeurs et les travailleurs au cours de la récession de la fin des années 2000, le gouvernement fédéral – dans le cadre du Plan d'action économique du Canada – a apporté des modifications temporaires au programme de Travail partagé en vue d'atténuer les effets de la récession sur les travailleurs et les employeurs.

Le budget de 2009 prévoyait des changements temporaires pour le programme, qui consistaient notamment à prolonger de 14 semaines la durée des accords, pour la porter à un maximum de 52 semaines. Cette mesure visait à améliorer l'accès au programme grâce à des critères d'admissibilité plus souples et à la simplification des processus pour les employeurs. Les mesures temporaires du budget de 2009 étaient en vigueur du 1er février 2009 au 3 avril 2010.

Dans le contexte d'incertitude économique qui régnait toujours, le budget de 2010 a permis aux employeurs dont l'accord était en cours ou avait récemment pris fin, de prolonger cet accord de 26 semaines de plus pour une durée maximale de 78 semaines. Les critères d'admissibilité plus souples ont aussi été maintenus pour les nouveaux accords de Travail partagé. Les mesures temporaires du budget de 2010 étaient en vigueur jusqu'au 2 avril 2011[132].

En vue d'aider les employeurs qui étaient toujours aux prises avec des difficultés, le budget de 2011 a annoncé une nouvelle prolongation pouvant aller jusqu'à 16 semaines pour les accords de Travail partagé qui étaient toujours en vigueur ou qui étaient récemment venus à échéance. Cette mesure temporaire a pris fin le 29 octobre 2011. Le budget de 2011 a en outre annoncé de nouveaux rajustements de politique, qui visaient à rendre le programme de Travail partagé encore plus souple et plus efficace pour les employeurs. Ces nouvelles dispositions, comprenant la simplification du plan de redressement, l'assouplissement des règles d'utilisation ainsi que des amendements de forme visant à atténuer le fardeau administratif, sont entrées en vigueur le 3 avril 2011.

7.3 Accords de Travail partagé

7.3.1 Accords de Travail partagé, selon l'exercice financier

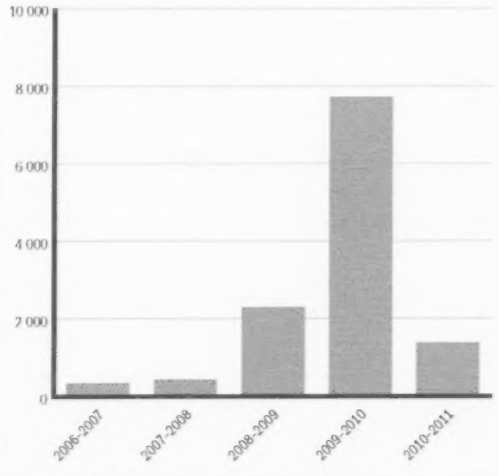
En 2010-2011, 1 379 accords de Travail partagé ont été mis en place au cours de l'exercice. Ces accords visaient 29 522 employés[133], ce qui représente une baisse énorme (-82,1 %) par rapport aux 7 717 accords dont avaient bénéficié 200 919 employés en 2009-2010.

Jusqu'à ce que la dernière récession ne se profile, à la fin de 2008, le nombre de nouveaux accords de Travail partagé est demeuré relativement faible (voir le graphique 18). Les accords ont toutefois connu une montée vertigineuse de 2007-2008 à 2008-2009 (+432,3 %) et de 2008-2009 à 2009-2010 (+234,8 %), avant de diminuer enfin entre 2009-2010 et 2010-2011.

7.3.2 Accords de Travail partagé, selon la province ou le territoire

On dénombrait 529 accords de Travail partagé en Ontario en 2010-2011, auxquels prenaient part 9 976 employés. L'Ontario regroupait 38,4 % des accords de Travail partagé et 33,8 % de tous les travailleurs rémunérés canadiens visés par ces accords. Il s'agit d'une proportion plus faible que la part que détenait l'Ontario (38,9 %) par rapport à l'ensemble des effectifs au Canada en 2010-2011. Dans cette province, la proportion des accords a chuté de 46,9 % en 2009-2010 et de 62,4 % en 2006-2007.

GRAPHIQUE 18
Accords de Travail partagé



[132] Il convient de préciser que toutes les prolongations des accords, accordées en vertu des mesures temporaires, doivent prendre fin le 2 avril 2011 au plus tard.

[133] Le nombre d'employés participant à un accord de Travail partagé ne correspond pas au nombre de personnes qui ont reçu des prestations pour travail partagé.

Parallèlement, le Québec a connu une récente augmentation de sa proportion d'accords de Travail partagé, car 354 y étaient en cours en 2010-2011, et ceux-ci ont profité à 11 257 employés. Le Québec comptait pour 25,7 % de tous les nouveaux accords de Travail partagé, et pour 38,1 % de l'ensemble des travailleurs rémunérés couverts par ces accords. La proportion des accords venant du Québec s'est accrue, par rapport au 19,8 % de 2009-2010. Le Québec comptait pour 23,4 % de l'emploi rémunéré au pays en 2010-2011, une proportion qui se rapprochait de sa part des accords par rapport à l'ensemble, mais qui était beaucoup plus faible que sa proportion des travailleurs bénéficiant d'un accord de Travail partagé dans la province.

L'Alberta avait déjà connu une hausse marquée des accords de Travail partagé en 2009-2010, année où le total national a atteint un nouveau sommet (7 717) en raison de la récession de la fin des années 2000. L'Alberta comptait 867 accords de Travail partagé en 2009-2010, de sorte que la proportion des accords dans la province est passée de 1,7 % en 2008-2009 à 11,2 %. Cependant, en 2010-2011, le nombre et la proportion des accords de Travail partagé ont glissé à 100 et à 7,3 %, respectivement. Ces accords englobaient 1 162 employés représentant 3,9 % du total au Canada. Étant donné que l'Alberta regroupe environ 11 % des effectifs au pays depuis les 10 dernières années, la province était généralement sous-représentée par rapport au nombre de nouveaux accords de Travail partagé conclus tout au long de cette période, sauf en 2009-2010.

7.3.3 Accords de Travail partagé, selon l'industrie

En 2010-2011, 40,6 % de tous les accords de Travail partagé ont été mis en place dans l'industrie de la fabrication, qui regroupait 56,9 % des employés participant à un tel accord. Cette industrie est nettement surreprésentée par rapport à l'ensemble des accords de Travail partagé, puisque seulement 11,5 % des employés au Canada y travaillaient en 2010-2011. La proportion des accords de Travail partagé provenant de l'industrie de la fabrication a néanmoins diminué en 2008-2009 (45,1 %) et en 2009-2010 (44,9 %). La proportion accrue des accords mis en place au cours de ces deux exercices témoigne du fait que l'industrie de la fabrication comptait davantage sur les accords de Travail partagé durant la dernière récession. En 2007-2008, soit avant la récession, seulement 38,8 % des accords avaient été conclus dans cette industrie.

En 2010-2011, l'industrie des services professionnels, scientifiques et techniques détenait la deuxième plus importante proportion d'accords de Travail partagé, avec 9,1%, ce qui englobait 1 503 employés, soit 5,1 % du total à l'échelle nationale. Près de 5,7 % de l'emploi rémunéré au pays est dans cette industrie.

7.3.4 Accords de Travail partagé, selon la taille de l'entreprise

Les petites et moyennes entreprises étaient toujours les plus nombreuses à avoir recours aux accords de Travail partagé[134]. En 2010-2011, plus des trois quarts (77,8 %) des accords établis l'ont été dans de petites entreprises (comptant moins de 50 employés), une proportion qui s'est accrue chaque année depuis 2007-2008, où elle s'élevait à 45,5 %. Un autre 20,0 % des accords passés en 2010-2011 provenaient de moyennes entreprises (51 à 499 employés), et seulement 2,2 % d'entre eux ont été signés avec de grandes entreprises qui avaient 500 employés ou plus à leur service.

7.3.5 Accords de Travail partagé, selon la fin anticipée

Parmi les 1 379 accords de Travail partagé conclus en 2010-2011, près de 536 ont pris fin plus tôt que la date prévue, soit 38,9 % d'entre eux, et 85,3 % de ces 536 accords se sont terminés parce que l'entreprise était revenue à son niveau d'emploi habituel[135].

En 2009-2010, 4 293 des 7 717 accords mis en place au cours de l'exercice ont pris fin plus tôt que la date prévue au calendrier, ce qui représente 55,6 % de l'ensemble des accords pour lesquels le retour à un niveau d'emploi normal est la raison qui explique leur fin anticipée dans 84,6 % des cas.

[134] Les petites entreprises sont celles qui emploient entre un et 50 employés, tandis que les moyennes entreprises en comptent de 51 à 499. Les grandes entreprises ont 500 employés ou plus à leur service. Les catégories relatives à la taille des entreprises correspondent à celles qui sont indiquées dans la publication de Statistique Canada, intitulée *Emploi, gains et durée de travail*, et elles diffèrent de celles qu'on retrouve à la section II.4 du chapitre 6.

[135] Les données concernant le redressement d'une entreprise sont accessibles uniquement lorsque l'accord de Travail partagé prend fin, et aucun suivi n'est effectué par la suite.

7.4 Accès et pertinence du programme de Travail partagé

Le recours au programme de Travail partagé et les dépenses qui s'y rattachent sont anticycliques : ils sont à la hausse lorsque le marché du travail se contracte, puis ils diminuent en période de reprise[136]. Ainsi, le nombre de nouveaux accords de Travail partagé de même que les prestations versées à ce titre ont beaucoup augmenté ces dernières années en raison de la récession de la fin des années 2000. À titre d'exemple, en 2009-2010, le nombre de demandes de prestations pour travail partagé s'élevait à 127 880, et la valeur des prestations versées, à 294,7 millions de dollars. Ces chiffres ont toutefois décliné lorsque les signes d'une reprise modérée se sont manifestés sur le marché du travail canadien. En 2010-2011, 21 080 nouveaux accords de Travail partagé ont été conclus, ce qui représente une baisse de 83,5 %, et la valeur des prestations versées est passée à 98,3 millions de dollars (-66,6 %). Le chapitre 3 trace un portrait détaillé des prestataires du programme de Travail partagé et des prestations versées à ce titre.

Durée des prestations pour travail partagé et Plan d'action économique

La durée moyenne des périodes de prestations pour travail partagé s'est considérablement accrue en raison de la récession et des changements apportés au programme de Travail partagé dans le cadre du Plan d'action économique. Les périodes de prestations établies en 2009-2010[137] ont duré 19,3 semaines, en moyenne, comparativement à 21,5 semaines et à 13,9 semaines dans le cas des demandes présentées en 2008-2009 et en 2007-2008, respectivement.

Selon les données administratives, 17 529 (13,7 %) demandes de prestations établies en 2009-2010 ont été prolongées au-delà de 38 semaines, de sorte que les prestataires ont bénéficié de la prolongation des accords de Travail partagé prévue dans le Plan d'action économique.

8. Initiative d'Aide à la transition de carrière

8.1 Aperçu

Les travailleurs témoignant d'un attachement solide et durable au travail étaient au nombre des plus durement touchés par la récession de la fin des années 2000. La baisse de l'activité économique, ainsi que les changements structurels qui s'opèrent dans divers secteurs, laisse sous-entendre que certains de ces travailleurs, notamment ceux qui possèdent des compétences spécialisées et non transférables, ont du mal à trouver un emploi dans leur domaine et dans la même industrie dans le contexte de la reprise actuelle.

Dans le cadre du Plan d'action économique du Canada, le gouvernement fédéral a lancé l'initiative d'Aide à la transition de carrière (ATC) afin de venir en aide aux travailleurs de longue date[138] qui entreprennent une formation à temps plein de longue durée afin de mettre leurs compétences à jour ou d'en acquérir de nouvelles. L'initiative encourage les travailleurs de longue date en chômage au pays à suivre une formation dès le début de leur période de prestations, de façon à pouvoir saisir les occasions d'emploi en période de reprise économique.

Cette initiative, qui est entrée en vigueur le 31 mai 2009, vise les travailleurs de longue date qui ont présenté une demande de prestations entre le 25 janvier 2009 et le 29 mai 2010. L'initiative de l'ATC a été mise en œuvre en partenariat avec les provinces et territoires et comporte deux volets : l'Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation (IPAEEF), qui prolonge la durée du soutien du revenu offert en vertu de la partie I de l'assurance-emploi aux travailleurs de longue date suivant une formation approfondie pendant 104 semaines au plus; et l'Initiative d'investissement des indemnités de départ pour la formation (IIIDF), qui permet aux prestataires admissibles qui investissent une partie ou la totalité de leur indemnité de départ dans une formation d'avoir accès plus rapidement aux prestations régulières relevant de la partie I de l'assurance-emploi[139].

---

136 RHDCC, *Recours au programme de Travail partagé : 1990-1991 à 2010-2011*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

137 Les périodes de prestations établies en 2009-2010 sont celles qui ont fait l'objet d'un examen pour s'assurer que toutes les demandes analysées étaient venues à terme. Il convient de signaler que la plupart de ces périodes ont pris fin en 2010-2011.

138 Un travailleur de longue date est une personne qui a cotisé au régime d'assurance-emploi (en versant au moins 30 % du maximum des cotisations annuelles) pendant au moins sept des dix dernières années civiles, et qui a touché au plus 35 semaines de prestations régulières au cours des cinq dernières années.

139 Le chapitre 1 et l'annexe 1 contiennent des renseignements plus détaillés au sujet de l'initiative de l'ATC.

Il est présentement impossible de mener une évaluation approfondie des répercussions de l'ATC, car les participants pouvaient commencer leur formation à tout moment durant leur période de prestations, qui pouvait durer jusqu'à 104 semaines, ou lorsque celle-ci a pris fin. De plus, cette formation est susceptible de nécessiter beaucoup de temps. L'inscription aux volets de l'ATC, y compris à l'IPAEEF, se terminait le 29 mai 2010, mais les prestataires qui répondaient aux critères d'admissibilité de l'ATC pouvaient commencer leur formation jusqu'en mai 2011 et continuer à toucher des prestations jusqu'en mai 2012. En conséquence, l'analyse qui suit repose sur les données préliminaires et les évaluations de l'initiative de l'ATC.

8.2 Prestataires de l'initiative d'Aide à la transition de carrière

Les données administratives de l'assurance-emploi ont révélé que, en date du 31 mars 2011, 10 275 personnes avaient entrepris une formation de longue durée dans le cadre de l'ATC. De ce nombre, 2 401 personnes ont commencé à toucher des prestations d'ATC en 2010-2011. Les 10 275 participants ont reçu au total des prestations régulières bonifiées d'une valeur de 95,2 millions de dollars, dont 80,6 millions de dollars versés en 2010-2011. Étant donné que certains participants inscrits à l'ATC recevaient toujours des prestations régulières dans le cadre de leur période d'admissibilité initiale en date du 31 mars 2011, des prestations supplémentaires leur seront versées au titre de l'initiative de l'ATC lorsque leur période de prestations régulières initiale sera épuisée.

L'Ontario et le Québec regroupaient environ 69,1 % des prestataires de l'ATC (38,4 % et 30,7 %, respectivement). Parmi le reste des prestataires, soit 30,9 %, plus de la moitié provenaient de la Colombie-Britannique (11,5 %) et du Manitoba (4,7 %). Le Québec, le Manitoba et les provinces atlantiques étaient légèrement surreprésentés si l'on compare la proportion de prestataires de l'ATC dans ces provinces à leur part des effectifs en 2010-2011, tandis que l'Alberta et la Saskatchewan étaient fortement sous-représentées.

En date du 31 mars 2011, les prestataires de l'ATC dont le dernier emploi était dans le secteur des services comptaient pour 57,4 % des demandes de prestations, tandis que 41,3 % des demandes provenait du secteur de la production des biens[140]. Même si les prestataires de l'ATC étaient moins nombreux dans ce secteur, la proportion de leurs demandes était beaucoup plus élevée que leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés au Canada en 2010-2011 (21,3 %), puisqu'ils ont davantage recours à l'initiative.

Plus d'un tiers des prestataires de l'ATC étaient issus de l'industrie de la fabrication (36,2 %). Cette industrie était nettement surreprésentée en ce qui a trait aux prestataires de l'ATC, par rapport à la proportion des salariés au Canada qui travaillaient dans ce domaine en 2010-2011 (11,5 %). Un nombre important de prestataires de l'ATC provenaient également de l'industrie des services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (8,5 %), de même que des industries du commerce de détail (7,8 %) et du commerce de gros (7,7 %).

Sur l'ensemble des prestataires de l'ATC, 57,4 % étaient des hommes, et 42,6 % étaient des femmes. La majorité de ces prestataires étaient âgés de 25 à 44 ans (61,1 %), 30,3 % avaient de 45 à 54 ans, et 8,4 % faisaient partie du groupe des 55 ans et plus. Presque tous les participants à l'ATC présentaient une demande de prestations pour la première fois (63,1 %) ou étaient des prestataires occasionnels (34,0 %), ce qui rend compte des critères d'admissibilité de l'initiative (puisque les prestataires devaient être des travailleurs de longue date n'ayant eu que peu souvent recours au régime d'assurance-emploi au cours des 10 dernières années).

8.3 Accès et pertinence de l'initiative d'Aide à la transition de carrière

Une étude d'évaluation ayant porté sur l'initiative de l'ATC[141] a révélé que les caractéristiques de la formation liées à l'ATC correspondaient aux exigences de l'initiative, selon lesquelles la formation admissible devait être à temps plein et d'une durée d'au moins 20 semaines[142]. Les

[140] La somme des pourcentages n'est pas égale à 100 % car certaines industries n'étaient pas précisées.

[141] RHDCC, *Analyse descriptive de l'initiative d'Aide à la transition de carrière (IATC)*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

[142] Pour participer à l'IIIDF seulement, les personnes devaient suivre une formation d'une durée d'au moins 10 semaines ou, si la formation durait moins longtemps, son coût devait s'élever à au moins 5 000 $ ou correspondre à 80 % de l'indemnité de départ.

participants à l'ATC étaient en formation 29 heures par semaine, en moyenne, et la durée prévue des cours était de 43 semaines. En comparaison, la plupart des travailleurs de longue date qui ont suivi une formation non dispensée dans le cadre de l'ATC, se sont inscrits à des cours à temps partiel d'une durée de 15 semaines, en moyenne. Presque toutes les formations (93) liées à l'ATC ont mené à l'obtention d'un diplôme. Dans 65 % des cas, il s'agissait d'un diplôme d'une école de métiers ou d'un diplôme décerné par un collège communautaire. Les droits de scolarité pour la formation liée à l'ATC s'élevaient à 8 000 $, en moyenne.

Toujours selon la même étude[143], 91 % des participants à l'ATC dont la période de prestations a pris fin en février 2011 ont bénéficié d'une prolongation de leurs prestations régulières (36 semaines, en moyenne), et 39 % ont eu droit à des semaines de prestations régulières supplémentaires pour mener leur recherche d'emploi (sept semaines, en moyenne) au terme de leur formation. On estime en outre que, de façon générale, l'IIIDF a permis aux travailleurs de longue date de toucher des prestations d'assurance-emploi 12 semaines plut tôt qu'autrement.

III. FAVORISER L'ATTACHEMENT AU TRAVAIL

Plusieurs composantes du régime d'assurance-emploi encouragent l'attachement au travail, mais l'analyse présentée dans cette section porte sur quatre dispositions clés (le dénominateur minimal, les petites semaines, le travail pendant une période de prestations, et les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active). Les dispositions relatives à l'assurance-emploi sont des composantes permanentes du régime d'assurance-emploi qui ont été imposées par la loi. Grâce à elles, le régime vise à atteindre un équilibre en offrant des prestations de revenu suffisantes tout en favorisant l'attachement au travail. Pour ce faire, il instaure des mesures incitatives (p. ex., meilleur accès aux prestations régulières et plus grande générosité du régime) afin d'encourager les prestataires d'assurance-emploi à accumuler plus d'heures assurables que le nombre requis avant de présenter une demande.

Cette section traite également des projets pilotes de l'assurance-emploi (les 14 meilleures semaines de rémunération, le travail pendant une période de prestations, les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active, et l'Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation). Les projets pilotes de l'assurance-emploi constituent des mesures temporaires qui ne font que modifier ou remplacer, dans certains cas, les dispositions en place. Ils servent à vérifier et à évaluer les répercussions sur le marché du travail de nouvelles approches conçues pour aider les chômeurs, avant que des changements permanents ne soient envisagés. Ils fournissent aussi des renseignements précieux sur les effets qu'ont les changements apportés au régime sur les marchés du travail où l'assurance-emploi joue un rôle particulièrement important.

1. Dénominateur minimal, petites semaines et 14 meilleures semaines de rémunération

1.1 Disposition relative au dénominateur minimal

Comme il a été mentionné au chapitre 1, le taux de prestations hebdomadaires de l'assurance-emploi est établi en divisant les gains accumulés pendant les 26 semaines qui précèdent l'établissement d'une demande par le nombre de semaines travaillées par le demandeur durant cette période ou par le dénominateur minimal, selon le nombre le plus élevé. Le dénominateur minimal varie entre 14 et 22 semaines[144] et il comporte deux semaines de plus que le nombre minimal de semaines que doit accumuler un demandeur[145] pour avoir droit aux prestations. Le dénominateur minimal encourage ainsi les travailleurs à accepter tout travail disponible, et il incite fortement les prestataires à demeurer actifs pendant un plus grand nombre de semaines avant de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi, afin d'éviter que leurs prestations hebdomadaires ne soient réduites[146].

---

[143] RHDCC, *Analyse descriptive de l'initiative d'Aide à la transition de carrière (IATC)*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

[144] Le nombre de semaines dépend du taux de chômage dans la région économique où vit le prestataire.

[145] Le nombre d'heures requis en vertu de la NVA est converti en semaines de 35 heures.

[146] Le chapitre 1 contient plus d'informations au sujet du dénominateur minimal.

TABLEAU 11

Prestataires touchés par le dénominateur dans les régions non visées par le projet pilote, 2010-2011

	Prestataires réguliers touchés par le dénominateur (%)	Total des demandes de prestations régulières (%)
Sexe		
Hommes	57,4 %	59,3 %
Femmes	42,6 %	40,7 %
Âge		
Moins de 25 ans	12,0 %	11,7 %
25 à 44 ans	45,4 %	47,5 %
45 à 54 ans	20,7 %	23,8 %
55 ans et plus	21,9 %	17,0 %
Recours antérieur à l'assurance-emploi		
Nouveaux prestataires	22,4 %	41,7 %
Prestataires occasionnels	51,4 %	35,0 %
Prestataires fréquents	26,2 %	23,3 %

Toutefois, la disposition relative au dénominateur minimal ne s'appliquait pas aux 25 régions économiques de l'assurance-emploi visées par le projet pilote sur les 14 meilleures semaines de rémunération en 2010-2011. Dans le cadre de ce projet pilote, le calcul des prestations d'assurance-emploi est fondé sur les 14 semaines pendant lesquelles les gains d'un prestataire ont été les plus élevés au cours des 52 semaines qui ont précédé le début de sa période de prestations ou depuis le début de sa période de prestations antérieure, selon la période la plus courte. Ainsi, le dénominateur est fixé à 14 pour les personnes qui ont droit aux prestations d'assurance-emploi dans les régions visées par le projet pilote sur les 14 meilleures semaines de rémunération, quel que soit le taux de chômage régional et le nombre de semaines travaillées. Étant donné que le taux des prestations hebdomadaires versées aux prestataires vivant dans les régions visées par ce projet est établi en vertu de paramètres différents, le dénominateur minimal ne touche que les prestataires des régions non visées par le projet pilote[147].

En 2010-2011, 2,7 % (23 430) des prestataires réguliers et 3,4 % (12 590) des personnes qui recevaient des prestations spéciales dans les régions non visées par le projet pilote ont vu diminuer le montant de leurs prestations en raison du dénominateur minimal. En l'absence du projet pilote sur les 14 meilleures semaines de rémunération, le dénominateur aurait touché 4,6 % des demandes de prestations régulières et 2,6 % des demandes de prestations spéciales dans les régions où se déroulait le projet pilote[148].

En 2010-2011, les prestations hebdomadaires moyennes versées aux prestataires touchés par le dénominateur étaient moins élevées que celles qu'ont reçues les prestataires non concernés par cette mesure. Les prestataires réguliers visés par le dénominateur ont touché une prestation hebdomadaire moyenne de 288 $, alors que la prestation moyenne à l'échelle nationale s'élevait à 371 $. Le tableau 11 montre que, en 2010-2011, le dénominateur était plus susceptible d'avoir une incidence sur les femmes, les prestataires âgés (les 55 ans et plus), les prestataires fréquents et, particulièrement, les prestaires occasionnels dans les régions non visées par le projet pilote.

1.2 Disposition relative aux petites semaines

Comme il a déjà été mentionné, les prestations d'assurance-emploi sont calculées à l'aide des gains réalisés dans les 26 semaines qui précèdent la présentation d'une demande. Pendant cette période, les semaines où le revenu est relativement faible pourrait réduire le montant des prestations que touchent les prestataires. La disposition relative aux petites semaines vise donc à encourager les personnes à accepter tout travail disponible, en excluant du calcul du taux de prestations les semaines pour lesquelles la rémunération est inférieure à 225 $, à condition que le nombre de semaines de travail soit supérieur au dénominateur minimal.

Comme le soulignait le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2010*, la disposition relative aux petites semaines a été mise à l'essai dans le cadre de plusieurs projets pilotes entre 1997 et 2001. Les résultats d'évaluation[149] indiquent que

[147] Le projet pilote sur les 14 meilleures semaines de rémunération est présentement en cours dans 25 des 58 régions économiques de l'assurance-emploi. Le dénominateur est appliqué dans les 33 autres régions économiques.

[148] Les résultats de l'analyse des demandes touchées par le dénominateur sont des approximations fondées sur les données administratives de l'assurance-emploi qui étaient disponibles.

[149] RHDCC, *Évaluation du projet pilote de l'AE relatif aux semaines réduites, 1998-2001*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2001.

la disposition a eu pour effet de prolonger la durée du travail effectué dans les 26 semaines qui ont précédé la cessation d'emploi, et d'accroître le total du revenu moyen qu'ont touché les participants des deux sexes. À la lumière des résultats d'évaluation, la disposition relative aux petites semaines est devenue une composante permanente du régime en novembre 2001. En novembre 2005, le projet pilote sur les 14 meilleures semaines de rémunération a remplacé la disposition relative aux petites semaines dans plusieurs régions économiques de l'assurance-emploi où le chômage était élevé. Par conséquent, l'analyse qui suit porte sur les régions économiques de l'assurance-emploi où le projet pilote sur les 14 meilleures semaines de rémunération n'était pas en place[150].

La disposition relative aux petites semaines s'appliquait à 233 860 demandes parmi celles qui ont été présentées en 2010-2011, ce qui représentait 19,3 % des demandes dans les régions non visées par le projet pilote. La proportion des demandes touchées par la disposition relative aux petites semaines a continué de s'accroître, alors qu'elle était de 17,4 % en 2009-2010 et de 15,5 % en 2008-2009. Les prestataires qui ont bénéficié de cette mesure ont reçu 21 $ de plus par semaine, en moyenne, par rapport au montant qu'ils auraient touché si la disposition n'avait pas été en place, car leur prestation hebdomadaire moyenne aurait été de 254 $ plutôt que de 275 $.

Les jeunes, les femmes et les prestataires non fréquents sont les personnes qui bénéficient le plus de la disposition relative aux petites semaines. En 2010-2011, la disposition a été profitable à 28,1 % des jeunes travailleurs[151] ayant présenté une demande, mais à seulement 17,2 % des travailleurs âgés de 25 à 44 ans. La proportion de femmes qui en ont bénéficié était beaucoup plus élevée que celle des hommes (24,2 % c. 14,8 %). De plus, les prestataires occasionnels et les nouveaux prestataires ont profité davantage de la disposition que les prestataires fréquents : 20,0 % des prestataires occasionnels et 19,9 % des nouveaux prestataires ont reçu des prestations hebdomadaires plus élevées grâce à la disposition, par rapport à 16,4 % chez les prestataires fréquents.

1.3 Projet pilote sur les 14 meilleures semaines de rémunération

Le projet pilote sur les 14 meilleures semaines de rémunération vise à vérifier si des prestations correspondant davantage à un revenu d'emploi à temps plein incitent davantage les prestataires dont le régime de travail était sporadique à accepter tout travail disponible. Le calcul des prestations versées dans le cadre du projet est établi en fonction des 14 semaines pendant lesquelles la rémunération du prestataire a été la plus élevée au cours des 52 semaines qui ont précédé le début de sa période de prestations ou depuis le début de la période de prestations. Comme il a été mentionné précédemment, ce projet pilote ne visait qu'à remplacer le dénominateur minimal et la disposition relative aux petites semaines dans les régions où il avait été mis en œuvre.

Plus particulièrement, le projet pilote fixe effectivement à 14 semaines le dénominateur dans les régions où il se déroule. Il a aussi fait passer la période de base pour le calcul du taux de 26 semaines avant la présentation d'une demande à 52 semaines. Le projet pilote, qui est entré en vigueur le 30 octobre 2005, devait prendre fin le 25 octobre 2008, mais il a été relancé en 2008 pour une période de deux ans, puis prolongé jusqu'au 23 juin 2012.

Selon les données administratives, 367 840 prestataires ont bénéficié de prestations hebdomadaires plus élevées en 2010-2011 grâce au projet pilote sur les 14 meilleures semaines de rémunération. Ces personnes représentaient 58,0 % de tous les prestataires dans les régions pilotes de l'assurance-emploi en 2010-2011, ce qui constituait une hausse par rapport à 56,3 % en 2009-2010 et à 53,7 % en 2008-2009. Les femmes étaient beaucoup plus susceptibles de bénéficier du projet; 74,6 % d'entre elles en ont profité dans les régions visées, comparativement à 46,9 % chez les hommes.

Parallèlement, les jeunes dans les régions pilotes étaient plus susceptibles de tirer parti du projet; 73,9 % des moins de 25 ans ont touché une

[150] Le projet pilote sur les 14 meilleures semaines de rémunération s'est déroulé dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi à partir d'octobre 2005 jusqu'en octobre 2008. Il a été prolongé à partir d'octobre 2008 jusqu'en juin 2011 dans 25 régions économiques de l'assurance-emploi.

[151] Les jeunes travailleurs sont ceux qui sont âgés de 15 à 24 ans.

prestation hebdomadaire plus élevée, alors que la proportion était de 54,9 % dans le cas des prestataires âgés. Les nouveaux prestataires (66,9 %) et les prestataires occasionnels (64,7 %) dans les régions pilotes étaient aussi plus susceptibles de bénéficier du projet sur les 14 meilleures semaines de rémunération que ne l'étaient les prestataires fréquents (49,1 %).

Si le projet n'avait pas été mis en place, la prestation hebdomadaire moyenne en 2010-2011 se serait établie à 290 $ pour les personnes visées, plutôt qu'à 337 $[152]. Cela indique que les personnes qui ont bénéficié du projet pilote sur les 14 meilleures semaines de rémunération ont reçu, en moyenne, 47 $ de plus en prestations hebdomadaires que le montant qu'ils auraient touché en l'absence du projet.

2. Travail pendant une période de prestations

2.1 Disposition relative au travail pendant une période de prestations

La disposition relative au travail pendant une période de prestations[153] vise à favoriser l'attachement au travail, en permettant aux prestataires d'accepter tout travail disponible pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi, sans encourir de pénalité.

En vertu de la disposition, les prestataires peuvent gagner 25 % de leurs prestations hebdomadaires ou 50 $, selon le montant le plus élevé, sans que le montant de leurs prestations hebdomadaires ne soit réduit. Les revenus d'emploi dépassant ce seuil sont déduits intégralement du montant des prestations hebdomadaires. Si la prestation hebdomadaire est réduite à zéro, cette semaine de prestations peut être reportée à un autre moment au cours de la même période d'admissibilité.

Les données administratives ont révélé que 926 560 (+1,8 %) prestataires réguliers, parmi ceux qui ont présenté une demande en 2009-2010, ont travaillé pendant leur période de prestations, ce qui représente 56,3 % de l'ensemble des prestataires réguliers de l'assurance-emploi[154]. Cette proportion a augmenté de 1,7 point de pourcentage par rapport à l'année précédente (54,6 %), ce qui porte à croire que la probabilité de trouver un emploi pendant une période de prestations demeure relativement élevée.

2.2 Projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations

Le projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations a pour effet d'accroître le montant que les prestataires peuvent gagner pendant leur période de prestations, sans que leurs prestations ne soient réduites. Les prestataires peuvent en effet gagner 75 $ ou 40 % du montant de leurs prestations hebdomadaires (en vertu de la disposition), plutôt que 25 % de ce montant ou 50 $, selon le montant le plus élevé.

Le projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations, lancé dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi, s'est déroulé du 11 décembre 2005 au 6 décembre 2008. Il visait à déterminer si le fait de permettre aux prestataires de gagner un revenu plus élevé pendant qu'ils touchaient des prestations d'assurance-emploi les inciterait à accepter tout travail disponible pendant leur période de prestations. Le projet a été relancé, puis étendu à toutes les régions économiques de l'assurance-emploi, du 7 décembre 2008 jusqu'au 6 août 2011. Il a été prolongé de nouveau afin qu'il soit mis à l'essai pendant une période de reprise économique. Il est maintenant prévu que le projet se terminera le 4 août 2012. Puisque le projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations a été étendu à toutes les régions économiques de l'assurance-emploi au pays le 7 décembre 2008, il était impossible d'en comparer les répercussions avec celles de la disposition législative pour l'exercice 2009-2010.

Conformément à la tendance observée ces dernières années, les prestataires fréquents sont généralement plus susceptibles de travailler pendant leur période de prestations que les autres prestataires. Dans le cas des demandes établies en 2009-2010, les prestataires fréquents

[152] L'analyse des répercussions du projet pilote sur les 14 meilleures semaines de rémunération ne tient pas compte des effets potentiels de la disposition relative aux petites semaines sur les prestations hebdomadaires.

[153] La disposision s'applique aux prestations régulières, parentales et de soignant.

[154] Les données et l'analyse concernant la disposition relative au travail pendant une période de prestations se rapportent aux demandes de prestations régulières établies en 2009-2010, pour s'assurer que toutes les périodes étaient complètes. Il convient de préciser que la plupart des périodes de prestations ont pris fin en 2010-2011.

représentaient 31,0 % de l'ensemble des prestataires réguliers et 37,5 % de ceux qui ont travaillé pendant leur période de prestations. Cet écart de proportion est demeuré relativement stable au fil du temps. Les résultats témoignent du fait que, au cours d'une année, plusieurs prestataires fréquents alternent des périodes de travail intermittent avec des périodes pendant lesquelles ils touchent des prestations d'assurance-emploi. Ce régime de travail peut faire en sorte qu'ils accumuleront suffisamment d'heures au cours de leur période de prestations de 52 semaines pour être admissibles à une autre période de prestations par la suite. Les nouveaux prestataires étaient de nouveau sous-représentés parmi ceux qui travaillent pendant leur période de prestations. Ils comptaient pour 38,5 % des prestataires dont la période de prestations régulières avait débuté en 2009-2010, et pour 32,0 % des prestataires réguliers qui avaient travaillé pendant leur période de prestations.

Chez les prestataires ayant présenté une demande en 2009-2010, 54,8 % des semaines travaillées pendant leur période de prestations ont eu pour effet de réduire ces prestations régulières à zéro (-5,2 points de pourcentage), ce qui leur a permis de conserver ces semaines d'admissibilité. Cette baisse prononcée du nombre de semaines réduites à zéro survenait pour une deuxième année de suite (-3,7 points de pourcentage pour les demandes établies en 2008-2009). Les résultats indiquent néanmoins que non seulement les gens sont en mesure de trouver du travail pendant une période de prestations (plus de la moitié des prestataires réguliers l'ont fait en 2009-2010), mais que de nombreux prestataires sont susceptibles de gagner un revenu suffisamment élevé qui leur permettra de reporter des semaines de prestations d'assurance-emploi régulières (plus de la moitié des semaines de travail ont donné lieu à des prestations réduites à zéro).

En 2009-2010, tous les types de prestataires accusaient une baisse du nombre de semaines de travail qui ont entraîné le report de ces semaines. Dans le cas des nouveaux prestataires dont la demande a été établie en 2009-2010, seulement 38,0 % des semaines de travail se sont traduites par le report de ces semaines (-8,8 points de pourcentage), alors que la proportion s'élevait à 67,8 % (-2,8 points de pourcentage) pour ce qui est des prestataires fréquents. La proportion de semaines de travail reportées chez les prestataires occasionnels s'est établie à 53,3 % (-5,1 points de pourcentage).

Les nouveaux prestataires étaient plus enclins que les autres types de prestataires à accepter du travail qui réduirait en partie le montant hebdomadaire de leurs prestations régulières d'assurance-emploi. Chez les nouveaux prestataires, 45,6 % des semaines travaillées ont entraîné une réduction partielle de leurs prestations (+6,9 points de pourcentage), comparativement à 19,2 % seulement dans le cas des prestataires fréquents. Durant la récession de la fin des années 2000, les nouveaux prestataires ont connu une augmentation du nombre de semaines de prestations partielles (+5,0 points de pourcentage en 2008-2009), alors que la proportion est demeurée relativement stable dans le cas des prestataires occasionnels et fréquents.

En ce qui a trait aux demandes établies en 2009-2010, les prestataires qui ont travaillé pendant leur période de prestations l'ont fait pendant 12,9 semaines en moyenne (+0,4 semaine), ce qui représente une semaine complète de plus que la moyenne établie pour les demandes présentées en 2007-2008. De façon générale, les prestataires fréquents ont travaillé pendant un plus grand nombre de semaines durant leur période de prestations (14,1 semaines) que les nouveaux prestataires (11,6 semaines). Le nombre moyen de semaines de travail pendant une période de prestations s'est accru dans le cas des nouveaux prestataires et des prestataires occasionnels, mais il n'a pas changé en ce qui a trait aux prestataires fréquents. La hausse globale du nombre de semaines de travail pendant une période de prestations peut être attribuée aux possibilités d'emploi plus nombreuses au cours de la période de reprise.

3. Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active

3.1 Disposition relative aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active

En vertu de la disposition relative aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA), les nouveaux venus sur le marché du travail et les personnes qui effectuent un retour après une absence prolongée doivent

satisfaire à des normes d'admissibilité plus élevées au titre de l'assurance-emploi. De façon plus précise, les DEREMPA doivent accumuler 910 heures d'emploi assurable dans les 52 semaines qui précèdent le début de leur période de prestations, conformément à la disposition, alors que les autres prestataires sont tenus d'accumuler de 420 à 700 heures[155].

La disposition relative aux DEREMPA vise à promouvoir l'attachement au travail et raffermit le lien entre l'effort de travail et le droit aux prestations, en veillant à ce que les travailleurs contribuent de manière raisonnable au régime avant de toucher des prestations.

3.2 Projet pilote à l'intention des personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active

Le projet pilote à l'intention des DEREMPA visait à déterminer si le fait de leur donner accès aux prestations régulières après 840 heures de travail plutôt que 910 heures, et de les informer des programmes de formation axés sur l'emploi offerts par le régime, leur permettrait d'améliorer leur employabilité et les aiderait à réduire leur dépendance éventuelle envers les prestations d'assurance-emploi. Le projet pilote a débuté en 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi à taux de chômage élevé (au moins 10 %), et il a été renouvelé en 2008 dans 25 régions économiques afin de mieux en évaluer les répercussions durant la récession et la période de reprise qui a suivi. Le projet pilote s'est terminé comme prévu le 4 décembre 2010.

En 2010-2011, 4 500 prestataires ont tiré profit du projet pilote à l'intention des DEREMPA. Il s'agit d'une diminution de 40,6 % par rapport à l'exercice précédent. Comme on l'a expliqué précédemment, la principale raison de cette baisse importante tient au fait que le projet a pu se poursuivre jusqu'en décembre 2010, soit pendant près des deux tiers de l'exercice 2010-2011. Les données administratives ont révélé que les jeunes et les nouveaux prestataires ont bénéficié de manière démesurée du projet pilote, puisque ces personnes ont souvent un attachement moins profond avec le marché du travail par rapport aux travailleurs d'âge moyen et aux travailleurs âgés. Parmi les prestataires qui ont bénéficié du projet pilote, 34,7 % d'entre eux avaient moins de 25 ans, alors que ces jeunes travailleurs représentaient seulement 11,1 % des prestataires réguliers dans les régions visées par le projet. De même, les nouveaux prestataires regroupaient 76,7 % des personnes ayant profité du projet pilote à l'intention des DEREMPA, et seulement 21,3 % des prestataires réguliers dans les régions visées par le projet pilote.

Une étude d'évaluation ayant porté sur les répercussions du projet pilote à l'intention des DEREMPA[156], a permis de constater des signes évidents d'un changement de comportement sur le marché du travail de la part des DEREMPA par suite du projet pilote. Après sa mise en œuvre, on a observé une hausse de la proportion de DEREMPA qui avaient accumulé de 840 à 909 heures assurables, et une baisse chez ceux qui affichaient un cumul de 910 à 949 heures assurables. L'ensemble de ces constatations indiquent que le projet pilote à l'intention des DEREMPA a peut-être incité des prestataires à accumuler moins d'heures de travail avant de présenter une demande de prestations régulières d'assurance-emploi. On observe en outre que les employés dans les régions visées par le projet ont pu faire preuve d'une certaine souplesse en adaptant leur régime de travail de façon à tirer parti du projet pilote. Une étude d'évaluation sommative du projet pilote à l'intention des DEREMPA[157] a révélé que, même si un plus grand nombre de DEREMPA ont eu accès aux prestations régulières grâce au projet, celui-ci n'a pas eu pour effet d'accroître leur participation aux activités de formation offertes en vertu de la partie II de l'assurance-emploi.

---

[155] Le chapitre 1 contient plus d'informations sur la disposition relative aux DEREMPA.

[156] RHDCC, *Rapport d'évaluation sur les répercussions du projet pilote de l'assurance-emploi relatif à l'accès accru aux prestations pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.

[157] Carole Vincent, *Évaluation du projet pilote concernant les DEREMPA : Sommaire des résultats pour le Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi de 2009*, Société de recherche sociale et appliquée, Ottawa, 2009.

4. Projet pilote visant la prolongation des prestations d'assurance-emploi

Le projet pilote visant la prolongation des prestations d'assurance-emploi a été lancé en 2004 pour une période de deux ans dans 24 régions économiques de l'assurance-emploi à taux de chômage élevé (au moins 10 %). Il avait pour but de déterminer si le fait d'offrir plus de semaines de prestations réduirait le nombre de prestataires saisonniers qui sont confrontés à un manque à gagner entre le moment où leurs prestations d'assurance-emploi sont épuisées et le moment où ils ont de nouveau un revenu tiré de leur emploi saisonnier. Il visait aussi à établir si une telle mesure pouvait avoir des effets sur le comportement. Le projet a été relancé en 2006, pour une période de 18 mois, dans 21 régions économiques de l'assurance-emploi, puis il a été prolongé jusqu'au 31 mai 2009. Le projet pilote a pris fin en février 2009, lorsque la mesure temporaire de prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi a été mise en place dans le cadre du Plan d'action économique. Cette mesure devait se poursuivre jusqu'au 11 septembre 2010. Le projet pilote a par la suite été remis en vigueur du 12 septembre 2010 au 15 septembre 2012, dans les mêmes 21 régions économiques de l'assurance-emploi, de façon à poursuivre la mise à l'essai pendant une période de reprise économique. Il est toutefois susceptible de se terminer plus tôt si la reprise économique perdure[158]. En vertu du projet pilote visant la prolongation des prestations d'assurance-emploi, le nombre de semaines de prestations régulières s'est accru de cinq semaines, ce qui a porté le nombre maximal de semaines de prestations à 45 semaines.

TABLEAU 12

Prestataires réguliers ayant bénéficié de la prolongation des prestations d'assurance-emploi en 2010-2011[159]

	Prestataires réguliers qui ont bénéficié du projet de prolongation des prestations d'assurance-emploi (%)	Prestataires réguliers de l'assurance-emploi[160] (%)
Sexe		
Hommes	69,5 %	67,9 %
Femmes	30,5 %	32,1 %
Âge		
Moins de 25 ans	11,4 %	12,5 %
25 à 54 ans	66,3 %	68,5 %
55 ans et plus	22,3 %	18,9 %
Recours antérieur à l'assurance-emploi		
Nouveaux prestataires	15,6 %	30,5 %
Prestataires occasionnels	26,7 %	32,9 %
Prestataires fréquents	57,6 %	36,7 %

Entre septembre 2010 et mars 2011, 313 030 prestataires ont profité du projet pilote visant la prolongation des prestations d'assurance-emploi, ce qui représentait 34,3 % de tous les prestataires réguliers au cours de cette période[161]. Comme l'indique le tableau 12, les prestataires fréquents et, dans une moindre mesure, les travailleurs âgés de 55 ans et plus étaient plus susceptibles de tirer avantage du projet pilote. Par ailleurs, le projet risquait d'être beaucoup moins profitable pour les prestataires occasionnels, et un peu moins profitable pour les jeunes et les travailleurs d'âge moyen.

[158] Le projet pilote prend fin plus tôt dans les régions où le taux de chômage demeure inférieur à 8 % pendant 12 mois consécutifs. Ce fut le cas dans la région économique de St. John's, de sorte que le projet pilote de prolongation des prestations d'assurance-emploi s'il est terminé le 24 septembre 2011.

[159] Les données sont fondées sur les demandes de prestations régulières établies dans les régions pilotes entre septembre 2010 et mars 2011.

[160] Le projet pilote de prolongation des prestations d'assurance-emploi n'est pas entré en vigueur avant septembre 2010. En conséquence, les données indiquées sont fondées sur les demandes de prestations régulières établies entre septembre 2010 et mars 2011, pour assurer une meilleure exactitude des proportions.

[161] Les données sont fondées sur les demandes de prestations régulières établies dans les régions pilotes entre septembre 2010 et mars 2011.

IV. ÉVALUATION DES PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

Les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), qui relèvent de la partie II, ont fait l'objet d'une évaluation formative et d'une évaluation sommative pour toutes les provinces et territoires. Les évaluations ont été effectuées conformément aux Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) bilatérales, conclues avec les provinces et les territoires. Au moment des évaluations, les ententes prévoyaient une démarche en deux étapes consistant en une évaluation formative et une évaluation sommative. Les évaluations formatives permettent d'examiner les questions liées à la conception, à l'exécution et à la mise en œuvre des programmes, tandis que les évaluations sommatives visent à mesurer les incidences nettes sur les participants et à évaluer la pertinence, les résultats et la rentabilité des programmes. Les évaluations formatives se sont achevées en 2002, et les évaluations sommatives ont été complétées en 2011[162]. Les rapports finaux des évaluations sont affichés sur le site Web de RHDCC, à l'adresse suivante : **http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/evaluation/index_2.shtml**.

La section qui suit présente une analyse des incidences nettes des PEMS pour toutes les administrations, sauf le Nunavut. Elle donne aussi un aperçu des répercussions nettes à moyen terme qui ont pu être dégagées d'une étude de suivi portant sur les participants aux PEMS en Colombie-Britannique. Cette étude a permis d'examiner les incidences nettes sur une période de cinq ans après la participation aux PEMS. Elle fournit des observations utiles sur l'efficacité des PEMS à moyen terme, ainsi qu'une comparaison avec les coûts initiaux des programmes. Enfin, la section renferme un sommaire des études ayant porté sur des programmes semblables offerts dans d'autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), ainsi qu'une analyse des enseignements tirés de la première ronde des évaluations sommatives.

1. Répercussions nettes des Prestations d'emploi et mesures de soutien[163]

Cette section analyse les incidences nettes relevées dans l'ensemble des administrations, à l'exception du Nunavut, où ce type d'analyse n'a pu être effectué en raison des restrictions d'ordre méthodologique[164]. L'analyse des incidences nettes consistait à évaluer les répercussions des programmes selon ce qui se serait produit s'ils n'avaient pas déjà été mis en place[165]. Les expériences qu'ont vécues les participants avant et après les programmes ont été comparées à celles de personnes affichant un profil semblable mais qui n'ont participé à aucun programme[166]. Les incidences ont été mesurées par rapport à différentes périodes de référence entre 1998 et 2005[167], et leur examen a porté par la suite sur la période postérieure aux programmes, qui variait d'un à trois ans.

---

[162] L'Ontario a signé une EDMT de transfert pour l'exécution des PEMS, qui est entrée en vigueur le 1 janvier 2007. Les résultats de l'évaluation sommative pour l'Ontario se rapportent aux PEMS qui ont été offertes par le gouvernement fédéral.

[163] Pour obtenir un relevé détaillé des incidences des PEMS, consultez le rapport suivant : RHDCC, d'après les travaux de Walter Nicholson, Amherst College, *An Overview of the Summative Evaluations of EBSMs Delivered Under the Labour Market Development Agreements in Canada: Summary of Quantitative Results*, RHDCC, Direction de l'évaluation, 2011. Le rapport, rédigé au départ par Walter Nicholson, présente une vue d'ensemble des évaluations sommatives des EDMT qui ont été menées à terme en 2008; RHDCC a par la suite effectué une mise à jour afin d'y inclure les constatations tirées de toutes les autres évaluations et des plus récents travaux.

[164] Les contraintes sont attribuables à la petite taille de l'échantillon dans ce secteur de compétence.

[165] Étant donné que les clients peuvent prendre part à plus d'une intervention, une unité d'analyse, appelée équivalent de plan d'action (EPA), a été utilisée dans le cadre des évaluations qui ont mesuré les incidences nettes de la principale PEMS ou d'un programme semblable pour un EPA précis. Dans chaque administration, sauf au Québec, l'EPA correspond à une intervention ou à une série d'interventions réalisées à moins de six mois d'intervalle. Au Québec, il s'agit d'une intervention unique ou d'une série d'interventions qui doivent avoir été réalisées à moins de quatre mois d'intervalle. La principale PEMS est la plus longue intervention d'un EPA.

[166] Certaines administrations ont fait appel à un groupe de référence lorsqu'il était impossible de constituer un groupe témoin convenable.

[167] Les incidences nettes ont été évaluées pour les participants dont l'EPA a débuté et a pris fin à un certain moment entre 1998 et 2005.

Les résultats des évaluations sont présentés selon l'intervention et le type de prestataires (actifs ou anciens), en fonction de trois indicateurs de résultat : les heures de travail par année, la rémunération annuelle tirée d'un emploi, et le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi touchées dans une année[168]. Les tableaux 13 à 17 présentent un résumé de l'ensemble des incidences positives et négatives relevées dans les évaluations, qui étaient significatives sur le plan statistique[169]. Ces tableaux indiquent également le ratio des provinces et territoires (P/T) où des incidences positives, négatives et non significatives sur le plan statistique ont été constatées. Les trois indicateurs de résultat n'ont pas forcément été examinés pour chaque type d'intervention ou de prestataire dans toutes les évaluations, surtout en raison du petit nombre de clients dans le cas de certaines interventions.

1.1 Développement des compétences (DC)[170]

Les résultats d'évaluation laissent voir que les interventions du DC sont les plus efficaces pour accroître les gains des prestataires actifs. Dans la majorité des provinces et des territoires où l'incidence sur les gains des prestataires actifs a été examinée, la participation au DC s'est traduite par une hausse de la rémunération annuelle, qui variait entre 1 985 $ et 4 796 $.

L'incidence positive du DC sur la rémunération provenant d'un emploi des prestataires actifs s'explique en partie par le fait que bon nombre des interventions réalisées menaient à l'obtention de titres de compétences. La majorité des participants au DC ont dit avoir obtenu certains titres de compétences au terme de leur programme, et il existe des preuves empiriques témoignant du fait que de tels titres peuvent représenter un gage de productivité pour des employeurs éventuels[171].

TABLEAU 13

Développement des compétences (répercussions nettes qui se dégagent des évaluations)

	Actifs	Anciens
Emploi (heures/année)		
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**+211 heures** *1/6*	**+117 à +342 heures** *2/6*
Étendue des incidences négatives *Ratio P/T*	– –	**-235 heures** *1/6*
Ratio P/T sans résultats significatifs	*5/6*	*3/6*
Rémunération ($/année)		
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**+1 985 $ à +4 796 $** *8/11*	**+1 766 $ à +5 276 $** *2/8*
Étendue des incidences négatives *Ratio P/T*	– –	**-3 868 $** *1/8*
Ratio P/T sans résultats significatifs	*3/11*	*5/8*
Semaines de prestations d'assurance-emploi		
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**-3,2 à -1,0 semaine** *7/12*	**-9,0 semaines** 1/9
Étendue des incidences négatives *Ratio P/T*	**+1,8 à +2,0 semaines** *2/12*	**+0,6 à + 4,3 semaines** *3/9*
Ratio P/T sans résultats significatifs	*3/12*	*5/9*

Les répercussions du DC sur l'emploi des prestataires actifs étaient non significatives sur le plan statistique dans la plupart des provinces et des territoires où ce résultat a été évalué. La seule administration ayant signalé des résultats statistiquement significatifs affichait une hausse de 211 heures (environ cinq semaines de travail à temps plein[172]).

---

168 Dans certaines administrations, seules les incidences du recours aux prestations d'assurance-emploi ont fait l'objet d'une évaluation. Lorsque tel était le cas, le nombre de semaines a été calculé en se servant d'une moyenne de 250 $ par semaine. De plus, dans une administration, les répercussions du recours à l'assurance-emploi ont été évaluées selon le temps qu'a duré la période de prestations d'assurance-emploi. Dans le cas de cette administration, le nombre estimatif des semaines de prestations a été établi en multipliant la proportion de la période d'assurance-emploi par 52 semaines. Au cours des années précédentes, les résultats communiqués au sujet de cette administration étaient incomplets, car une moyenne de 15 semaines était utilisée pour le groupe témoin en vue de convertir les résultats de la proportion de temps consacré à l'assurance-emploi en semaines de prestations d'assurance-emploi.

169 Les incidences statistiquement significatives qui figurent dans les tableaux sont celles dont le niveau est de 95 %.

170 Les apprentis n'ont pas été pris en compte dans l'analyse des incidences nettes pour des raisons d'ordre méthodologique, car il était difficile de constituer un groupe témoin convenable.

171 John P. Martin et David Grubb, *What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences With Active Labour Market Policies*, OCDE, Paris, 2001.

172 Un emploi à temps plein correspond à 40 heures de travail par semaine.

Les évaluations ont permis de constater que les résultats étaient mitigés en ce qui a trait au recours à l'assurance-emploi. Cependant, la majorité des administrations affichaient une baisse à cet égard, qui variait de 1,0 à 3,2 semaines, alors que deux administrations ont fait état d'une hausse d'environ deux semaines.

Comme le montre le tableau 13, les évaluations ont permis de relever des résultats variables en ce qui a trait aux anciens prestataires, puisque des résultats à la fois positifs et négatifs ont été signalés par rapport aux trois indicateurs de résultat, sans compter que ces résultats étaient souvent non significatifs sur le plan statistique.

1.2 Subventions salariales ciblées (SSC)

Les interventions des SSC étaient les plus efficaces pour ce qui est d'accroître les heures de travail et les gains des anciens prestataires. Des hausses ont été observées sur le plan du nombre d'heures de travail dans la plupart des provinces et des territoires où ce résultat a été évalué. Ces augmentations variaient de 194 à 419 heures (approximativement cinq à 10 semaines de travail à temps plein). Les anciens prestataires ont aussi vu leur rémunération augmenter de 2 642 $ à 4 404 $ dans la majorité des administrations.

Les anciens prestataires ont davantage eu recours au régime d'assurance-emploi, entre 0,2 et 9,4 semaines de plus, dans la moitié des provinces et territoires où ce résultat a été évalué. Ces incidences négatives peuvent refléter les effets de l'admissibilité. Dans le cadre du programme des SSC, l'emploi est assurable au titre de l'assurance-emploi, de sorte que l'admissibilité est plus ou moins automatique pour la plupart des participants. Même si les participants réalisent des gains au niveau de l'emploi après leur intervention, certains d'entre eux sont tout de même susceptibles de perdre cet emploi subventionné et de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi.

La participation aux SSC s'est aussi traduite par des résultats positifs concernant l'emploi et la rémunération des prestataires actifs, qui étaient toutefois moins constants que les résultats des anciens prestataires. L'emploi s'est accru de 296 heures (environ sept semaines de travail à temps plein) dans la seule administration qui a fait état de résultats statistiquement significatifs (cinq des six administrations affichaient des résultats non significatifs). On a observé une hausse de rémunération de 3 136 $ à 4 572 $ dans trois des neuf administrations, les autres provinces et territoires présentant des résultats statistiquement non significatifs. Les SSC ont eu des incidences inégales sur le recours à l'assurance-emploi, ayant entraîné des diminutions relativement faibles dans deux administrations (-1,2 et -1,6 semaine) et des augmentations d'une semaine et de 9,2 semaines dans les deux autres administrations. Les résultats étaient non significatifs dans les six autres administrations où cet indicateur a fait l'objet d'un examen.

Dans l'ensemble, les résultats positifs qui se dégagent le plus souvent des évaluations en ce qui a trait aux anciens prestataires s'expliquent sans doute par le fait que les personnes qui ne travaillent plus depuis un bon moment semblent profiter des occasions d'acquérir des compétences liées à l'emploi représentant un moindre coût pour les employeurs grâce à la subvention salariale qu'on leur accorde.

TABLEAU 14

Subventions salariales ciblées (répercussions nettes qui se dégagent des évaluations)

	Actifs	Anciens
Emploi (heures/année)		
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**+296 heures** *1/6*	**+194 to +419 heures** *4/5*
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	–	–
Ratio P/T sans résultats significatifs	*5/6*	*1/5*
Earnings ($/year)		
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**+3 136 $ à +4 572 $** *3/9*	**+2 642 $ to +4 404 $** *4/7*
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	–	–
Ratio P/T sans résultats significatifs	*6/9*	*3/7*
EI Weeks		
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**-1,6 à -1,2 semaines** *2/10*	–
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**+1,0 à +9,2 semaines** *2/10*	**+0,2 à +9,4 semaines** *4/8*
Ratio P/T sans résultats significatifs	*6/10*	*4/8*

1.3 Aide au travail indépendant (ATI)

Les prestataires actifs et les anciens prestataires ont obtenu des résultats semblables à la suite de leur participation à l'ATI. De façon générale, le programme a donné lieu à une hausse du nombre d'heures de travail et à une baisse du recours à l'assurance-emploi, mais il avait tendance à entraîner une diminution des gains.

Les prestataires actifs ont vu augmenter leurs heures de travail, qui variaient entre 168 et 558 heures (ou de quatre à 14 semaines de travail à temps plein), dans la majorité des provinces et territoires où cet indicateur était mesuré. Les augmentations étaient plus élevées dans le cas des anciens prestataires, allant de 372 à 1 087 heures (ou de neuf à 27 semaines de travail à temps plein), mais elles étaient moins constantes que celles observées chez les prestataires actifs.

Les prestataires actifs ont enregistré une diminution au chapitre des gains, qui variait de 466 $ à 5 058 $ dans trois provinces et territoires, tandis que les autres administrations ont fait état de résultats non significatifs sur le plan statistique. Dans une administration, l'incidence a été positive pour les anciens prestataires (+4 645 $), qui ont connu par ailleurs des résultats négatifs dans deux autres administrations (-2 617 $ et -3 639 $).

Tant les prestataires actifs que les anciens prestataires accusaient une baisse du nombre de semaines d'assurance-emploi utilisées par suite de leur participation à l'ATI dans la grande majorité des provinces et territoires. La diminution variait de 1,3 à 16,4 semaines dans le cas des prestataires actifs, et de 1,1 à 14,0 semaines pour ce qui est des anciens prestataires. Du fait que les semaines de travail effectuées par les travailleurs indépendants n'étaient pas assurables au titre de l'assurance-emploi au cours de la période visée par les évaluations, il est probable que les résultats observés par rapport au recours à l'assurance-emploi reflètent dans une large mesure les effets de l'admissibilité chez les participants à l'ATI.

TABLEAU 15

Aide au travail indépendant (répercussions nettes qui se dégagent des évaluations)

	Actifs	Anciens
Emploi (heures/année)		
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**+168 à +558 heures** *4/5*	**+372 à +1 087 heures** *2/4*
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	–	–
Ratio P/T sans résultats significatifs	*1/5*	*2/4*
Rémunération ($/année)		
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	–	**+4,645 $** *1/5*
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**-5 048 $ à -466 $** *3/8*	**-3 639 $ à -2 617 $** *2/5*
Ratio P/T sans résultats significatifs	*5/8*	*2/5*
Semaines de prestations d'assurance-emploi		
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**-16,4 à -1,3 semaines** *7/8*	**-14,0 à -1,1 semaines** *4/5*
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	–	–
Ratio P/T sans résultats significatifs	*1/8*	*1/5*

1.4 Partenariats pour la création d'emplois (PCE)

Les résultats des PCE variaient beaucoup et ils étaient souvent non significatifs sur le plan statistique. En conséquence, aucune tendance manifeste n'a pu être établie quant aux effets de ce type d'intervention sur les prestataires actifs et sur les anciens prestataires.

Les prestataires actifs ont enregistré une hausse au niveau de l'emploi de 285 heures (ou environ sept semaines de travail à temps plein) dans l'une des quatre administrations où ce résultat a été évalué. Les résultats étaient non significatifs sur le plan statistique dans les autres provinces et

TABLEAU 16

Partenariats pour la création d'emplois (répercussions nettes qui se dégagent des évaluations)

	Actifs	Anciens
Emploi (heures/année)		
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**+285 heures** *1/4*	**+85 heures** *1/4*
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	–	–
Ratio P/T sans résultats significatifs	*3/4*	*3/4*
Rémunération ($/année)		
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**+3 565 $ à +5 826 $** *2/6*	–
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**-2 471 $** *1/6*	**-3 750 $ à -1 343 $** *3/5*
Ratio P/T sans résultats significatifs	*3/6*	*2/5*
Semaines de prestations d'assurance-emploi		
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**-1,6 semaines** *1/6*	–
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	–	**+1,5 semaines** *1/5*
Ratio P/T sans résultats significatifs	*5/6*	*4/5*

territoires. Lorsque les effets sur les gains étaient statistiquement significatifs, ils variaient depuis une hausse de 5 826 $ à une baisse de 2 471 $. Une des administrations a signalé une faible diminution du nombre de semaines d'assurance-emploi utilisées, tandis que les résultats étaient statistiquement non significatifs dans la plupart des provinces et territoires pour ce qui est du recours au régime.

Dans la plupart des administrations, aucune incidence statistiquement significative n'a été observée chez les anciens prestataires qui ont bénéficié des PCE, sauf une augmentation de 85 heures (ou environ deux semaines de travail à temps plein) dans un cas. Les résultats étaient négatifs sur le plan des gains, avec des diminutions allant de 1 343 $ à 3 750 $. Enfin, parmi les cinq administrations où le nombre de semaines d'assurance-emploi a été examiné, l'une d'elles a signalé une incidence négative (une augmentation de 1,5 semaine). Les autres affichaient des résultats non significatifs sur le plan statistique.

1.5 Services d'aide à l'emploi

Généralement de courte durée et peu coûteux, les Services d'aide à l'emploi (SAE) sont souvent offerts de concert avec une autre prestation d'emploi. Toutefois, certains participants ne peuvent bénéficier que des SAE. Les effets de la participation des anciens prestataires aux SAE seulement n'ont pas été examinés dans la plupart des évaluations, principalement pour des raisons d'ordre méthodologique.

Les résultats des prestataires actifs qui ont bénéficié seulement des SAE étaient souvent statistiquement non significatifs. Il était donc difficile de dégager une tendance quelconque quant à l'efficacité de cette mesure de soutien.

Aucune des administrations où l'incidence des SAE sur l'emploi a été mesurée n'affichait de résultat statistiquement significatif à cet égard. De même, parmi les huit provinces et territoires où les incidences sur les gains ont fait l'objet d'un examen, seulement deux ont signalé des résultats significatifs sur le plan statistique, à savoir une augmentation de 1 468 $ et une autre de 3 070 $.

Même si les résultats par rapport au recours à l'assurance-emploi étaient le plus souvent significatifs sur le plan statistique, on a tout de même observé des incidences à la fois positives et négatives à ce chapitre; quatre des neuf administrations ont connu une baisse du nombre de semaines d'assurance-emploi variant de 1,0 à 2,0 semaines, et deux autres administrations, une augmentation de 5,6 semaines et une autre de 13,0 semaines.

TABLEAU 17

Services d'aide à l'emploi (répercussions nettes qui se dégagent des évaluations)

	Actifs	Anciens
Emploi (heures/année)		
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	–	s.o.
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	–	s.o.
Ratio P/T sans résultats significatifs	*5/5*	s.o.
Rémunération ($/année)		
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**+1 468 $ à +3 070 $** *2/8*	s.o.
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	–	s.o.
Ratio P/T sans résultats significatifs	*6/8*	s.o.
Semaines de prestations d'assurance-emploi		
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**-2,0 à -1,0 semaines** *4/9*	s.o.
Étendue des incidences positives *Ratio P/T*	**+5,6 à +13,0 semaines** *2/9*	s.o.
Ratio P/T sans résultats significatifs	*3/9*	s.o.

2. Entente sur le développement du marché du travail Canada–Colombie-Britannique : Étude de suivi des répercussions à moyen terme

Les paragraphes qui suivent présentent un résumé des principaux résultats d'une étude de cas ayant porté sur les incidences à moyen terme ainsi que sur les coûts-bénéfices des PEMS offertes en vertu de l'EDMT Canada–Colombie-Britannique[173]. Il s'agit de la première étude réalisée dans une administration concernant les incidences à moyen terme des PEMS. L'étude renferme une évaluation des incidences nettes ainsi qu'une analyse des coûts-bénéfices pour une cohorte de prestataires actifs dont la participation a pris fin entre avril 2000 et mars 2001. Les éléments à l'étude ont été examinés sur la période de cinq ans qui a suivi leur participation à un programme. Ces participants avaient été pris en compte dans l'analyse des incidences nettes que comportait l'évaluation sommative de l'EDMT Canada–Colombie-Britannique, effectuée en 2004. En raison de contraintes méthodologiques liées à la formation d'un groupe témoin approprié, les anciens prestataires n'ont pas fait l'objet d'un examen dans le cadre de l'étude.

2.1 Résultats concernant les incidences nettes

Conformément aux résultats tirés de l'évaluation sommative des PEMS en Colombie-Britannique, l'étude a révélé que la participation au DC s'est traduite par des résultats positifs statistiquement significatifs en ce qui a trait à la rémunération des prestataires actifs. Elle a permis de constater que les incidences positives se sont maintenues pendant la période de cinq ans postérieure au programme, et que les gains au niveau de la rémunération se sont accrus au fil du temps, passant de 4 427 $ la première année à 6 669 $ au cours de la cinquième année. Les résultats concernant le recours aux prestations d'assurance-emploi étaient non significatifs sur le plan statistique pendant toute la période à l'étude.

L'étude de cas a aussi révélé que les SSC ont donné lieu à des gains positifs durables sur le plan de la rémunération des prestataires actifs. Comme on a pu l'observer dans le cas du DC, ces gains ont augmenté avec le temps, pour passer de 3 926 $ la première année à 7 413 $ la cinquième année[174]. Les résultats en ce qui touche le recours à l'assurance-emploi étaient statistiquement non significatifs pendant les cinq années.

Les incidences sur la rémunération ont été négatives chaque année dans le cas de l'ATI. Cependant, les pertes de revenu tendaient à diminuer avec le temps, étant passé de -10 134 $ la première année à -5 043 $ au cours de la quatrième année postérieure au programme[175]. Il est ressorti de l'étude que le recours aux prestations d'emploi a diminué au cours des trois premières années qui ont suivi

[173] RHDCC, *Follow-Up Study of the Summative Evaluation of Employment Benefits and Support Measures Delivered Under the Canada-British Columbia LMDA*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

[174] Pour toutes les années, les incidences ont atteint un niveau de signification de 95 %, sauf la deuxième année, où le résultat était statistiquement significatif à seulement 90 %.

[175] Les résultats pour la cinquième année étaient statistiquement significatifs à un niveau de 90 %.

la participation (baisse de -669 $, de -1 194 $ et de -785 $, respectivement). Les incidences étaient non significatives sur le plan statistique au cours des quatrième et cinquième années.

Les incidences des PCE et des SAE sur la rémunération et le recours aux prestations d'assurance-emploi étaient statistiquement non significatives au cours de chaque année qui a suivi la participation aux programmes.

Dans l'ensemble, les incidences nettes qui sont ressorties de cette étude de cas sont très semblables aux résultats relevés dans la première évaluation sommative de l'EDMT Canada–Colombie-Britannique. Selon les constatations observées, les incidences des PEMS, notamment pour le DC, les SSC et l'ATI, ont tendance à s'améliorer avec le temps.

2.2 Résultats de l'analyse coûts-bénéfices limitée

L'analyse coûts-bénéfices s'est limitée à la comparaison des bénéfices et des coûts rattachés à la participation aux programmes, afin de déterminer si l'optimisation des ressources avait été atteinte. L'examen a porté sur la valeur actualisée nette des incidences observées en Colombie-Britannique au cours des cinq années qui ont suivi la participation aux programmes, qui a été comparée avec les coûts qu'ont assumés les participants et le gouvernement en rapport avec la participation. Les bénéfices et les coûts sont définis ci-après.

- Les bénéfices correspondent aux changements dans le revenu net des participants. Il s'agit des incidences nettes sur le revenu tiré d'un emploi après impôt, moins la réduction nette des prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale qu'ont touchées les participants.
- Les coûts liés à la participation comprenaient les éléments suivants :
  - *Coûts liés à l'exécution du programme:* Les coûts moyens que doit assumer le gouvernement pour offrir le programme, ce qui exclut les frais liés au personnel du gouvernement, les coûts indirects et tous les frais nets encourus par un tiers.
  - *Coûts déboursés:* Il s'agit des coûts moyens déboursés par les participants aux PEMS. Ceux-ci comprennent les frais de déplacement, les frais de scolarité, et les coûts liés à la formation ou à la recherche d'un emploi. Les renseignements sur la moyenne des coûts déboursés par les participants sont recueillis par l'intermédiaire des enquêtes.
  - *Manque à gagner ou coûts de renonciation:* Il s'agit de la réduction nette du revenu des participants pendant qu'ils prennent part à une intervention. Durant leur participation, le revenu des particuliers est généralement inférieur au montant qu'ils auraient gagné s'ils n'avaient pas participé.

Tableau 18 donne un aperçu des coûts, des bénéfices et de la valeur actualisée nette estimés pour chaque PEMS faisant partie de l'étude de cas réalisée en Colombie-Britannique. La valeur actualisée des bénéfices découlant du DC, des SSC et des SAE dépassait les coûts de 13 519 $, 15 210 $ et 4 308 $, respectivement. Cependant, les coûts rattachés à la mise en œuvre et à la réalisation des programmes liés à l'ATI et aux PCE étaient supérieurs aux bénéfices. Dans le cas de l'ATI, les coûts dépassaient les bénéfices de 48 811 $, un montant qui est en grande partie attribuable à la baisse du revenu d'emploi des participants à la suite de leur intervention.

TABLEAU 18

Coûts et bénéfices, selon le type de PEMS, pour les prestataires actifs

	Total des coûts moyens	Total des bénéfices	Valeur actualisée nette
Développement des compétences (DC)	9 641 $	23 160 $	13 519 $
Subventions salariales ciblées (SSC)	5 108 $	20 318 $	15 210 $
Aide au travail indépendant (ATI)	16 279 $	- 32 532 $	- 48 811 $
Partenariats pour la création d'emplois (PCE)	7 415 $	5 266 $	- 2 149 $
Services d'aide à l'emploi	1 082 $	5 390 $	4 308 $

3. Comparaisons internationales

De façon générale, les évaluations des EDMT ont permis de constater que les PEMS ont donné lieu à des résultats positifs, quoique modestes, pour les participants, bien que les constatations ne soient pas les mêmes pour toutes les administrations. Ces conclusions concordent en outre avec les résultats obtenus à la suite d'interventions comparables qui ont été offertes dans d'autres pays membres de l'OCDE.

Les programmes de formation publics qui sont offerts dans d'autres pays ont généralement des incidences positives sur les adultes en ce qui a trait au marché du travail. Ils ont tendance à accroître la probabilité d'emploi et la rémunération des travailleurs participants[176]. Ce résultat correspond étroitement aux effets du DC sur la rémunération des prestataires actifs, qui se dégagent des évaluations des EDMT. Les participants affichaient des gains variant de 10 % à 20 %, qui sont importants selon les normes internationales. Fait intéressant, selon une récente méta-analyse de 97 évaluations microéconométriques des politiques d'intervention directe sur le marché du travail, les programmes de formation en classe et de formation en cours d'emploi sont plus susceptibles de se traduire par des résultats plus favorables à moyen terme (12 à 24 mois) qu'à court terme[177]. Cette observation concorde assez avec les constatations tirées de l'étude de cas réalisée en Colombie-Britannique.

Selon un examen récent de plusieurs études ayant porté sur des programmes de subventions salariales[178], ce type d'intervention se traduit généralement par de modestes gains au niveau de l'emploi et de l'activité sur le marché du travail, avec des augmentations nettes variant de 3 à 9 points de pourcentage en ce qui a trait à l'emploi. Ces études ne faisaient pas état d'une baisse de rémunération associée à l'amélioration de l'emploi. Ces constatations portent à croire que les participants ne font pas nécessairement de compromis sur le plan de la rémunération pour améliorer leurs chances de trouver un emploi. Dans les évaluations des EDMT, l'accroissement des heures de travail chez les anciens prestataires ayant bénéficié des SSC, allait habituellement de pair avec une hausse de rémunération. Toutes proportions gardées, ces hausses au niveau de l'emploi et de la rémunération étaient de l'ordre de 15 % à 20 %, ce qui concorde plus ou moins avec les conclusions établies aux États-Unis[179].

Les études qui ont porté sur l'aide au travail indépendant ont permis de dégager des résultats variables[180]. De façon générale, les études rendent compte du fait que, grâce à cette mesure d'aide, un plus grand nombre d'entreprises voient le jour, celles-ci demeurent en exploitation plus longtemps, et la probabilité d'occuper un emploi est plus élevée. Cependant, les constatations quant à ses effets sur la rémunération et le recours à l'assurance-emploi/l'assurance-chômage étaient à la fois positives et négatives. Par exemple, une étude sur la dynamique de l'activité a révélé que, chez les hommes, une année consacrée au travail indépendant réduira de 3 % à 11 % la rémunération qu'ils recevront lorsqu'ils auront réintégré le secteur salarial[181]. Les auteurs font toutefois remarquer que les effets négatifs attribuables au travail indépendant sont beaucoup moins considérables que ceux du chômage comme tel.

Aucune tendance manifeste ne se dégage des évaluations des EDMT en ce qui a trait à l'efficacité des PCE. En comparaison, les études réalisées sur les programmes d'emploi du secteur public dans d'autres pays de l'OCDE ont permis de constater que ces programmes sont plutôt inefficaces en règle générale. Selon les résultats de la méta-analyse mentionnée précédemment, ce type d'intervention entraîne les répercussions les moins favorables parmi tous les programmes d'intervention directe liés au marché du travail[182].

---

176 RHDCC, *Technical Report on Literature Review of Active Labour Market Policies*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

177 David Card, Jochen Kluve et Andrea Weber, *Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis*, Institute for the Study of Labour (IZA), document de travail n° 4002, Bonn, février 2009.

178 RHDCC, *Technical Report on Literature Review of Active Labour Market Policies*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

179 Howard Bloom et col., « The Benefits and Costs of JTPA Title II-A Programs: Key Findings for the National Job Training Partnership Act Study », *Journal of Human Resources*, vol. 32, n° 3, 1997, pp.549–576; Judith M. Gueron et Edward Pauly, From Welfare to Work, Manpower Demonstration Research Corporation, New-York, 1991; Manpower Demonstration Research Corporation, Board of Directors, *Summary and Findings of the National Supported Work Demonstration*, Russell Sage Foundation, New-York, 1991.

180 RHDCC, *Technical Report on Literature Review of Active Labour Market Policies*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

181 Donald Bruce et Herbert J. Schuetze, « The labor market consequences of experiences in self-employment », *Labour Economics*, volume 11, 2004, pp. 575–598.

182 David Card, Jochen Kluve et Andrea Weber, *Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis*, Institute for the Study of Labour (IZA), document de travail n° 4002, Bonn, février 2009.

Il est également difficile de tirer des conclusions quant à l'efficacité des SAE au Canada en se fondant sur les évaluations. Selon des études ayant porté sur des services d'emploi semblables offerts dans d'autres pays, ce type de programme peut engendrer des répercussions positives. Par exemple, la méta - analyse de 97 évaluations microéconométriques a révélé que l'aide à la recherche d'emploi a des effets relativement favorables à court terme[183].

4. Leçons tirées de la première ronde des évaluations sommatives

Dans l'ensemble, les évaluations sommatives ont permis de dégager les constatations suivantes :

- les interventions du DC sont les plus efficaces pour ce qui est d'accroître la rémunération des prestataires actifs (c'est-à-dire les personnes qui ont une expérience de travail récente, qui fait en sorte qu'elles ont des liens plus solides avec le marché du travail);
- les interventions des SSC donnent les meilleurs résultats pour ce qui est d'accroître la rémunération et le nombre d'heures de travail des anciens prestataires (c'est-à-dire les personnes dont l'expérience de travail est moins récente, et l'attachement au marché du travail moins profond);
- l'ATI entraîne une augmentation du nombre d'heures de travail ainsi qu'une diminution du recours à l'assurance-emploi et une baisse du revenu d'emploi;
- il est difficile de déterminer dans quelle mesure les PCE et les SAE sont efficaces.

La récente étude de cas réalisée en Colombie-Britannique a aussi permis d'établir, d'après des données probantes, que les effets du DC et des SSC persistent et même qu'ils s'améliorent avec le temps. Elle révèle également que le DC, les SSC et les SAE peuvent permettre d'optimiser les ressources sur une période de cinq ans, en évoquant la nécessité d'examiner les incidences des PEMS à long terme dans les évaluations à venir.

La première ronde des évaluations sommatives a soulevé un certain nombre d'autres questions sur lesquelles il conviendrait de se pencher dans le cadre des prochains travaux, afin de mieux comprendre à qui profite les PEMS et de quelle façon. Par exemple, les études ultérieures pourraient comprendre un examen des éléments suivants :

- les répercussions à long terme de l'ATI sur la rémunération des participants et sur leur recours à l'assurance-emploi, notamment parce que les exigences du régime en matière d'admissibilité ont changé depuis les évaluations précédentes (p. ex., les travailleurs autonomes peuvent se prévaloir des prestations spéciales de l'assurance-emploi depuis 2010);
- les interventions qui donnent de bons résultats pour différents sous-groupes de participants, comme les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés et les travailleurs saisonniers;
- les effets des diverses modalités des programmes (p. ex., une formation par rapport à l'enseignement de base) ou du regroupement de différentes interventions.

Les leçons tirées de la première ronde des évaluations sommatives et les questions qu'elles soulèvent permettront d'orienter les travaux dans le cadre des évaluations à venir. La démarche de la prochaine ronde d'évaluations, qui est prévue pour 2012, sera établie en collaboration avec les provinces et les territoires.

V. FINANCES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Le régime d'assurance-emploi est entièrement financé par les cotisations que versent les travailleurs et les employeurs sur les gains assurables, jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable (MRA). En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le MRA est indexé chaque année en fonction de la rémunération moyenne dans l'ensemble des industries, établie par Statistique Canada. Le MRA correspond également au montant maximal qui est pris en compte dans les demandes de prestations d'assurance-emploi. Le régime s'appuie sur le principe de la couverture universelle pour tous les travailleurs

[183] David Card, Jochen Kluve et Andrea Weber, *Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis*, Institute for the Study of Labour (IZA), document de travail n° 4002, Bonn, février 2009.

occupant un emploi assurable, ce qui contribue à faire en sorte que les cotisations restent relativement stables et peu élevées au fil du temps.

Le 15 décembre 2009, la *Loi sur l'équité pour les travailleurs indépendants* a été adoptée en vue d'étendre les prestations spéciales de l'assurance-emploi aux travailleurs indépendants canadiens. La Loi permet aux travailleurs autonomes d'adhérer au régime d'assurance-emploi s'ils le désirent, reconnaissant que leur situation particulière les rend aptes à définir eux-mêmes leur position par rapport à l'emploi, puisqu'ils sont, par définition, à la fois employé et employeur. Les travailleurs indépendants canadiens peuvent décider de participer au régime d'assurance-emploi depuis le 31 janvier 2010, et ils pouvaient toucher des prestations spéciales dès janvier 2011. Les travailleurs indépendants au pays qui adhèrent au régime doivent verser des cotisations d'assurance-emploi de façon continue pendant au moins 12 mois consécutifs avant d'avoir droit aux prestations spéciales. Le taux de cotisation est le même pour les salariés et les travailleurs autonomes, mais ces derniers ne sont pas tenus de payer la portion de la cotisation salariale, puisqu'ils n'ont pas accès aux prestations régulières d'assurance-emploi.

Les sous-sections qui suivent rendent compte des plus récentes tendances en ce qui a trait aux cotisations d'assurance-emploi et aux dépenses, à la création de l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada et du Compte des opérations de l'assurance-emploi, ainsi qu'aux éléments clés et aux nouveaux développements au chapitre des finances de l'assurance-emploi.

1. Tendances sur le plan des revenus et des dépenses

Les travailleurs versent des cotisations sur leur rémunération assurable pour chaque tranche de 100 $, jusqu'à ce que le MRA soit atteint. Les cotisations que versent les employeurs correspondent à 1,4 fois celles des travailleurs. Lorsque ce mécanisme a été mis en place, on estimait que les employeurs exercent un plus grand contrôle sur les décisions relatives aux licenciements et que, en conséquence, ils devaient assumer une plus grande part des coûts du régime.

La cotisation des travailleurs, qui était gelée à 1,73 $ en 2009 et en 2010, a augmenté en 2011, pour s'établir à 1,78 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable. Le taux de cotisation a décliné pendant 14 années consécutives jusqu'en 2008, qui marquait la dernière année de réduction à ce chapitre. La cotisation de l'employeur est donc passée à 2,49 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable en 2011, alors qu'elle est demeurée fixée à 2,42 $ en 2009 et en 2010. Avec le temps, l'effet de la réduction du taux de cotisation sur le revenu a été neutralisé en partie par la hausse globale de la population active et par les récentes augmentations du MRA, qui est passé à 44 200 $ en 2011, par rapport à 43 200 $ en 2010, à 42 300 $ en 2009 et à 41 100 $ en 2008[184].

Les dépenses liées à l'assurance-emploi ont diminué graduellement entre 2003-2004 et 2006-2007, sous l'effet combiné des taux de chômage à la baisse et de la mise en place du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en 2006[185]. La récession de la fin des années 2000 a renversé cette tendance, car les dépenses liées à l'assurance-emploi se sont accrues de 12,9 % en 2008-2009 et de 30,5 % en 2009-2010. En 2010-2011, la baisse du nombre de demandes de prestations régulières et l'élimination progressive des mesures mises en place dans le cadre du Plan d'action économique, se sont traduites par une réduction globale (-7,9 %) des dépenses liées à l'assurance-emploi. En dépit de la dernière baisse, les dépenses étaient tout de même plus élevées de 35,7 % en 2010-2011 par rapport au niveau d'avant la récession en 2007-2008.

Pour ce qui est des cotisations, le taux de cotisation à la baisse et l'augmentation du nombre de cotisants ont eu pour effet de maintenir le niveau global des cotisations versées au régime relativement stable de 2005-2006 à 2007-2008. Le gel du taux de cotisation en 2009 et en 2010 et la légère hausse des cotisations en 2011, conjugués aux ressources additionnelles servant à financer les mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place dans le cadre du Plan d'action économique, ont entraîné la hausse progressive des cotisations à l'assurance-emploi en 2008-2009, 2009-2010 et 2010-2011.

---

[184] Office de financement de l'assurance-emploi du Canada, *Rapport du conseil d'administration de l'OFAEC sur le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour l'année 2012*, OFAEC, Ottawa, novembre 2011.

[185] Au Québec, les prestations de maternité et parentales relevant du RQAP remplacent les prestations de maternité et parentales versées en vertu de l'assurance-emploi.

TABLEAU 19

Cotisations d'assurance-emploi et maximum de la rémunération assurable, Canada et Québec, 2006-2012

	Maximum annuel de la rémunération assurable	Taux de cotisation (par tranche de 100 $)		Cotisations annuelles maximales		Prestation hebdomadaire maximale*
		Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	
2006	39 000 $	1,87 $	2,62 $	729,30 $	1 021,02 $	413 $
2006 Qc	39 000 $	1,53 $	2,14 $	596,70 $	835,38 $	413 $
2007	40 000 $	1,80 $	2,52 $	720,00 $	1 008,00 $	423 $
2007 Qc	40 000 $	1,46 $	2,04 $	584,00 $	817,60 $	423 $
2008	41 100 $	1,73 $	2,42 $	711,03 $	995,44 $	435 $
2008 Qc	41 100 $	1,39 $	1,95 $	571,29 $	799,81 $	435 $
2009	42 300 $	1,73 $	2,42 $	731,79 $	1 024,51 $	447 $
2009 Qc	42 300 $	1,38 $	1,93 $	583,74 $	817,24 $	447 $
2010	43 200 $	1,73 $	2,42 $	747,36 $	1 046,30 $	457 $
2010 Qc	43 200 $	1,36 $	1,90 $	587,52 $	822,53 $	457 $
2011	44 200 $	1,78 $	2,49 $	786,76 $	1 101,46 $	468 $
2011 Qc	44 200 $	1,41 $	1,97 $	623,22 $	872,51 $	468 $
2012	45 900 $	1,83 $	2,56 $	839,97 $	1 175,96 $	485 $
2012 Qc	45 900 $	1,47 $	2,06 $	674,73 $	944,62 $	485 $

* La prestation hebdomadaire maximale est fondée sur le maximum de la rémunération assurable.

Source : Office de financement de l'assurance-emploi du Canada, *Rapport du conseil d'administration de l'OFAEC sur le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour l'année 2012*, OFAEC, Ottawa, novembre 2011.

Étant donné que la hausse des dépenses a été supérieure à celle des cotisations, des déficits opérationnels ont été enregistrés au cours des trois derniers exercices (voir le graphique 19).

2. Programme de réduction du taux de cotisation et remboursement des cotisations

Le programme de réduction du taux de cotisation (PRTC) réduit les cotisations d'assurance-emploi que versent les employeurs lorsque leurs employés sont couverts par un régime d'assurance-invalidité de courte durée qui répond ou qui excède certains critères établis par la Commission de l'assurance-emploi. Pour être admissibles au programme, les employeurs doivent démontrer de quelle façon la part des employés visés par la réduction du taux de cotisation retourne aux travailleurs. Des cotisations réduites s'appliquent à environ 60 % des gains assurables au Canada.

On dénombrait 32 050 employeurs participant au programme de réduction du taux de cotisation à l'assurance-emploi en 2010-2011, et le nombre d'employés couverts par un régime enregistré s'élevait à environ six millions, représentant plus de 40 % de la population assurée[186]. En 2010, les employeurs participants ont reçu 861 millions de dollars en réduction de cotisations[187].

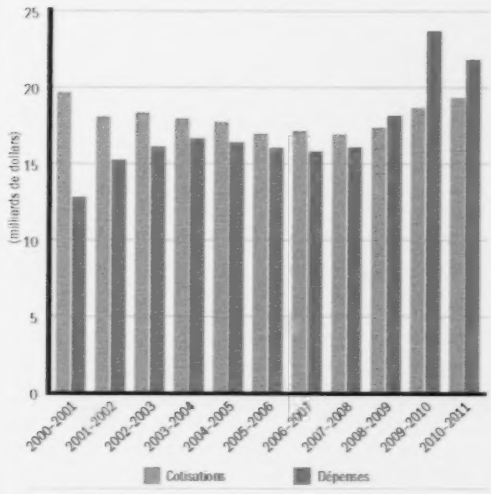
Le régime d'assurance-emploi comporte des dispositions particulières pour les cotisants qui ont peu de chances d'être admissibles aux prestations. Les employés dont la rémunération assurable est inférieure à 2 000 $ ont droit à un remboursement de leurs cotisations à l'assurance-emploi lorsqu'ils produisent leur déclaration de revenus. Selon les données de l'Agence du revenu du Canada, 1,2 million de personnes avaient droit au remboursement de leurs cotisations à l'assurance-emploi en 2009, ce qui représentait 6,7 % des salariés. Cette proportion a diminué au cours de la décennie,

[186] L'Agence de revenu du Canada se sert des numéros d'entreprise pour administrer le programme de réduction des cotisations. Un employeur peut détenir plus d'un numéro d'entreprise.

[187] Office de financement de l'assurance-emploi du Canada, *Rapport 2012 de l'actuaire en chef relativement au taux de réduction de la cotisation à l'assurance-emploi à l'égard des régimes enregistrés d'assurance-salaire*, bureau de l'actuaire en chef de l'OFAEC, Ottawa, novembre 2011.

GRAPHIQUE 19

Cotisations et dépenses annuelles relatives à l'assurance-emploi



Source :
Comptes publics du Canada, 2001 à 2011.

car la rémunération assurable moyenne a augmenté, alors que le seuil est demeuré fixé à 2 000 $.

3. Office de financement de l'assurance-emploi du Canada

Dans le Budget de 2008, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il entendait améliorer la gestion et la gouvernance des finances de l'assurance-emploi par la création de l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC), une société d'État indépendante.

L'OFAEC est chargé de fixer le taux de cotisation annuel et de veiller à ce que les revenus et les dépenses liés à l'assurance-emploi s'équilibrent avec le temps. L'OFAEC gère aussi un compte séparé dans lequel l'excédent des revenus des cotisations sur les dépenses du régime depuis le 1er janvier 2009 est retenu et investi jusqu'à ce qu'il retourne aux cotisants au cours des prochaines années sous la forme d'un taux de cotisations réduit.

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), mis en place le 1 janvier 2006, remplace les prestations de maternité, parentales et d'adoption que touchaient auparavant les parents du Québec en vertu de l'assurance-emploi. Le RQAP verse des prestations à l'ensemble des travailleurs admissibles de la province, salariés et travailleurs autonomes, qui prennent un congé de maternité, parental ou d'adoption. Étant donné que le Québec gère lui-même son programme d'assurance parentale, le taux de cotisation à l'assurance-emploi est moins élevé pour les travailleurs de cette province que pour ceux qui vivent ailleurs au Canada. Ainsi, en 2011, le taux de cotisation à l'assurance-emploi à l'échelle nationale était de 1,78 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable, tandis qu'au Québec, le taux s'établissait à 1,41 $.

Lorsqu'il fixe le taux de cotisation annuel, l'OFAEC tient compte de l'information que lui fournit son actuaire en chef; des plus récentes prévisions en ce qui a trait à l'économie et au régime d'assurance-emploi que lui présentent le ministre des Finances et la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, respectivement; ainsi que de toute autre information jugée pertinente. L'OFAEC doit tenir compte de deux facteurs pour fixer le taux de cotisation à l'assurance-emploi annuel : le taux d'équilibre prévu et la limite de la hausse annuelle du taux de cotisation, telle que prescrite par la Loi. Le taux d'équilibre prévu est établi de façon prospective pour un an. L'exercice doit tenir compte du remboursement, sur une seule année, de tout déficit inscrit au Compte des opérations de l'assurance-emploi depuis le 1 janvier 2009 ou de la liquidation des surplus sur une seule année.

La *Loi sur l'assurance-emploi* limite à 0,15 $ les changements annuels au taux de cotisation à l'assurance-emploi. Cependant, pour stimuler la reprise économique, le gouvernement du Canada a limité la hausse annuelle maximale du taux de cotisation à 0,05 $ pour 2011. En conséquence, l'OFAEC a fixé le taux de cotisation à 1,78 $ (1,41 $ au Québec) pour 2011.

4. Compte des opérations de l'assurance-emploi

Outre la création de l'OFAEC, le gouvernement fédéral a établi le Compte des opérations de l'assurance-emploi dans lequel figurent toutes les sommes créditées ou imputées à l'assurance-emploi depuis le 1er janvier 2009, date à laquelle l'OFAEC a été chargé de veiller à ce que les revenus et les dépenses au titre de l'assurance-emploi s'équilibrent. L'ancien Compte d'assurance-emploi, partie intégrante du Trésor du gouvernement du Canada, a été fermé et retiré des comptes du Canada le 31 décembre 2008.

Chaque année, le receveur général du Canada dépose au Parlement les Comptes publics du Canada, y compris le Compte des opérations de l'assurance-emploi. D'après les comptes de 2011, en 2010-2011, les dépenses relatives à l'assurance-emploi (21,808 milliards de dollars) ont excédé de 2,462 milliards de dollars les revenus de l'assurance-emploi (17,919 milliards de dollars) et les fonds supplémentaires investis par le gouvernement du Canada[188] (1,428 milliard de dollars). Le déficit cumulatif inscrit au Compte des opérations de l'assurance-emploi se chiffrait à 7,397 milliards de dollars le 31 mars 2011[189]. Le tableau 20 présente un résumé des dépenses et des revenus relatifs à l'assurance-emploi, qui ont été crédités au Compte des opérations de l'assurance-emploi et qui sont conformes aux états financiers des Comptes publics du Canada.

5. Financement des mesures temporaires de l'assurance-emploi prévues dans le Plan d'action économique

Dans le budget de 2009, le gouvernement fédéral a instauré des mesures temporaires dans le cadre du Plan d'action économique, afin de bonifier le régime d'assurance-emploi durant la récession. Ces mesures comprenaient une prolongation de cinq semaines des prestations régulières d'assurance-emploi, l'initiative d'Aide à la transition de carrière (ATC), des modifications apportées au programme de Travail partagé et du financement additionnel pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien. Le coût estimatif de cette bonification a atteint 2,9 milliards de dollars.

D'après les Comptes publics du Canada[190], une somme de 1,428 milliard de dollars a été investie dans les mesures temporaires de l'assurance-emploi en 2010-2011. Ce montant comprend près de 796 millions de dollars affectés à la prolongation de cinq semaines des prestations régulières d'assurance-emploi, 82,9 millions de dollars pour la mise en œuvre de l'initiative de l'ATC, 49,0 millions de dollars pour la bonification du programme de Travail partagé, et une somme additionnelle de 500 millions de dollars pour les Ententes sur le développement du marché du travail (consulter le tableau 20 pour obtenir plus de détails). Le montant de 1,428 milliard de dollars investi dans les mesures temporaires de l'assurance-emploi en 2010-2011 s'ajoute à la somme de 1,522 milliard de dollars déboursée en 2009-2010.

Pour veiller à ce que les dépenses supplémentaires attribuables à ces mesures temporaires n'aient aucune incidence sur les cotisants à l'assurance-emploi, l'OFAEC n'est pas autorisé à recouvrer les dépenses liées à l'assurance-emploi découlant des bonifications prévues dans le budget de 2009. À cette fin, le gouvernement fédéral a porté la somme de 2,9 milliards de dollars au crédit du Compte des opérations de l'assurance-emploi, ce qui représente le coût estimatif des mesures de bonification temporaires annoncées dans le budget de 2009. Les mesures temporaires de l'assurance-emploi qui ont été mises en place après le budget de 2009, comme la mesure de prolongation des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date et les changements supplémentaires apportés au programme de Travail partagé, ont été financées par le biais des cotisations d'assurance-emploi.

---

[188] Les fonds supplémentaires investis par le gouvernement du Canada correspondent au montant total versé en 2010-2011 au titre des mesures temporaires de l'assurance-emploi, qui était prévu dans le budget de 2009. Pour plus de détails, consulter la section de ce chapitre intitulée Financement des mesures temporaires de l'assurance-emploi prévues dans le Plan d'action économique.

[189] Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, *Comptes publics du Canada 2011*, receveur général du Canada, Ottawa, novembre 2011. Sur Internet : **http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/pdf/49-fra.pdf**.

[190] Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, *Comptes publics du Canada 2011*, receveur général du Canada, Ottawa, novembre 2011. Sur Internet : **http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/pdf/49-fra.pdf**.

TABLEAU 20

Compte des opérations de l'assurance-emploi (millions de dollars)

	2009-2010	2010-2011
Revenus et financement		
Cotisations[191]	17 120,8	17 861,6
Intérêts[192]	12,9	11,1
Pénalités	41,7	45,9
Financement des mesures du PAE		
Cinq semaines supplémentaires	795,8	796,1
Fonds supplémentaires pour la formation	500,0	500,0
Travail partagé	211,2	49,0
Aide à la transition de carrière	15,0	82,9
Total du financement des mesures du PAE	1 522,0	1 427,9
Total – revenus et financement	**18 697,4**	**19 346,6**
Dépenses[193]		
Partie I : prestations de revenu		
régulières	14 529,2	12 958,9
de pêcheur	258,1	254,5
pour travail partagé	300,5	107,9
spéciales	4 105,9	4 143,6
Total, Part I	19 193,6	17 465,0
Partie II : Prestations d'emploi et mesures de soutien		
Prestations d'emploi[194]	85,1	-1,4
Mesures de soutien	188,0	158,0
Ententes sur le développement du marché du travail	2 332,8	2 448,8
Total, Partie II	2 605,8	2 605,4
Remboursement des prestations[195]	-213,8	-220,1
Coûts administratifs	2 031,4	1 916,1
Autres[196]	94,0	–
Créances irrécouvrables	50,0	41,9
Total des dépenses	**23 761,0**	**21 808,3**
Solde annuel	**-5 063,5**	**-2 461,7**
Solde cumulé au début de l'année	**127,8**	**-4 935,7**
Solde cumulé à la fin de l'année	**-4 935,7**	**-7 397,4**

Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2011, volume I : Revue et États financiers, receveur général du Canada, Ottawa, novembre 2011[197].

[191] Les cotisations d'assurance-emploi indiquées dans le sommaire des états financiers du gouvernement du Canada et dans le budget fédéral ne comprennent pas les cotisations salariales du gouvernement du Canada.

[192] Cet intérêt comprend tous les intérêts accumulés sur le solde du receveur général du Canada et sur les créances en souffrance.

[193] Les dépenses indiquées aux chapitres 3 et 6 du présent rapport sont fondées sur les données administratives et peuvent différer de celles consignées dans les états financiers intégrés aux Comptes publics du Canada, en raison de certaines différences d'ordre méthodologique.

[194] Depuis 2010-2011, les prestations d'emploi en vertu de la partie II de l'assurance-emploi sont offertes seulement par les provinces et territoires en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail. Ainsi, il n'y avait pas de dépenses liées à ce type de programme. Le poste de dépense négatif de 1,4 million de dollars pour le même exercice est lié aux remboursements de prestations et aux trop-payés relatifs aux dépenses de l'exercice précédent.

[195] Ces remboursements correspondent à des sommes versées ou à recevoir de la part de prestataires à revenu élevé.

[196] Ces dépenses représentent l'intérêt accumulé au Compte des opérations de l'assurance-emploi du 1er janvier au 31 mars 2009, qui a été retiré et remis par la suite au ministère des Finances.

[197] Les chiffres inscrits dans ce tableau peuvent ne pas correspondre à ceux consignés dans les documents sources en raison de l'arrondissement des chiffres.

ANNEXE 1

CHANGEMENTS LÉGISLATIFS ET TEMPORAIRES RÉCENTS APPORTÉS AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

Annexe 1.1 : Changements législatifs récents apportés au régime d'assurance-emploi 210
Annexe 1.2 : Changements temporaires récents apportés au régime d'assurance-emploi 216

Annexe 1.1 : Changements législatifs récents apportés au régime d'assurance-emploi

Éléments de la réforme de l'assurance-emploi : Projet de loi C-12 (1996 et 1997)

Élément	Justification
Réduction du maximum de la rémunération assurable (MRA) • Le MRA a été réduit à 39 000 $ par année (750 $ par semaine) en juillet 1996 et gelé à ce seuil jusqu'en 2000. Cela a eu pour effet d'abaisser les prestations hebdomadaires maximales, pour les faire passer de 448 $ en 1995 à 465 $ pour les six premiers mois de 1996, puis à 413 $ (55 % de 750 $).	• La formule servant à déterminer le MRA prenait en compte les augmentations salariales moyennes au cours des huit années qui ont précédé la réduction. Étant donné que l'inflation élevée et les hausses salariales dans les années 1980 étaient toujours considérées pour l'établissement du MRA, celui-ci a grimpé plus rapidement que les salaires, rendant ainsi les prestations d'assurance-emploi concurrentielles par rapport aux salaires dans certaines régions du pays et dans certains secteurs d'activité.
Réduction de la durée maximale des prestations • En juillet 1996, la durée maximale de la période de prestations a été réduite, pour passer de 50 à 45 semaines.	• La majorité des prestataires trouvent du travail dans les 40 premières semaines pendant lesquelles ils reçoivent des prestations. • Touche uniquement les travailleurs dans les régions à taux de chômage élevé, qui ont de longues périodes de travail avant de connaître une période de chômage.
Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active • À partir de juillet 1996, les personnes qui devenaient ou redevenaient membres de la population active devaient accumuler 26 semaines de travail plutôt que 20 pour être admissibles à l'assurance-emploi. En janvier 1997, les 26 semaines ont été converties en 910 heures. • La mesure s'applique uniquement à ceux dont l'activité sur le marché du travail a été minime, sinon nulle, au cours des deux dernières années. Les travailleurs ayant accumulé au moins 490 heures pendant leur première année d'emploi n'ont besoin que de 420 à 700 heures de travail l'année suivante. Les heures travaillées comprennent également les périodes de prestations d'assurance-emploi, d'indemnités d'accident du travail et de prestations d'invalidité, ainsi que les congés de maladie.	Cette mesure : • brise le cycle de dépendance en faisant en sorte que les travailleurs, particulièrement les jeunes, restent sur le marché du travail pendant une période appréciable avant de toucher des prestations d'assurance-emploi. • remet en perspective les principes d'assurance par rapport au régime. Les travailleurs doivent y cotiser de manière raisonnable avant de recevoir des prestations. • raffermit le rapport entre l'effort de travail et le droit aux prestations.
Calcul des prestations • Les prestations hebdomadaires sont calculées de la façon suivante : le total des gains accumulés dans les 26 semaines précédant l'établissement de la demande de prestations est divisé par le plus élevé des deux nombres suivants : le nombre de semaines de travail durant cette période ou le dénominateur minimal se situant entre 14 et 22 (selon le taux de chômage régional). Le résultat est multiplié par 55 % pour déterminer les prestations hebdomadaires.	• Incite fortement à travailler plus longtemps que la période minimale requise pour avoir droit aux prestations (au moins deux semaines de plus qu'en vertu de l'ancienne norme d'admissibilité). • Encourage à travailler durant l'intersaison. • Assure un meilleur rapport entre le flux des prestations et les gains habituels.
Système fondé sur les heures • Depuis janvier 1997, l'admissibilité à l'assurance-emploi est fondée sur les heures plutôt que sur les semaines travaillées. • Les prestataires réguliers doivent accumuler de 420 à 700 heures plutôt que de 12 à 20 semaines d'emploi assurable. • Dans le cas des prestations spéciales, les prestataires ont besoin de 700 heures plutôt que de 20 semaines d'emploi assurable.	• Constitue une meilleure mesure du temps travaillé. • Élimine les inégalités et les anomalies du système fondé sur les semaines en : – tenant compte des régimes de travail intense de certains employés; – corrigeant une anomalie du régime d'assurance-chômage, alors que 15 heures ou 50 heures comptaient comme une semaine; – éliminant le piège du 14 heures – en vertu du régime d'assurance-chômage, ceux qui travaillaient moins de 15 heures pour un seul employeur (soit tout le temps, soit une partie du temps) n'étaient pas assurés ou ne l'étaient qu'en partie. • Régime plus juste et plus équitable (toutes les heures étant prises en compte).

Suite à la page suivante

Élément	Justification
Supplément familial • Les prestataires ayant des enfants et un revenu familial annuel net ne dépassant pas 25 921 $ reçoivent un supplément en plus des prestations de base de l'assurance-emploi. • Le supplément familial a porté le taux maximal de prestations à 65 % en 1997, à 70 % en 1998, à 75 % en 1999 et à 80 % en 2000.	• Cible mieux l'aide accordée aux personnes dont les besoins sont les plus grands : – le taux de 60 % établi par le régime d'assurance-chômage n'était pas bien ciblé – environ 45 % des familles à faible revenu n'étaient pas admissibles; – environ 30 % des personnes visées par le calcul du taux de 60 % avaient un revenu familial supérieur à 45 000 $.
Gains admissibles pendant une période de prestations • Depuis janvier 1997, les prestataires peuvent gagner 50 $ ou 25 % de leurs prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé.	Cette mesure : • aide les prestataires à faible revenu; • encourage les prestataires à maintenir leur attachement au travail et à accroître leurs gains tirés d'un emploi.
Remboursement des prestations (récupération) • Le taux de remboursement des prestations était fixé à 0,30 $ pour chaque dollar de revenu net dépassant le seuil établi. • Pour ceux qui avaient reçu des prestations pendant 20 semaines ou moins au cours des cinq dernières années, le seuil de revenu net était de 48 750 $ (l'ancien seuil était de 63 570 $). Le taux de remboursement maximal a été maintenu à 30 % des prestations reçues. • Pour ceux qui avaient touché des prestations pendant plus de 20 semaines au cours des cinq dernières années, le seuil de revenu net était de 39 000 $. Le taux de remboursement maximal variait de 50 % à 100 % des prestations reçues.	• Était plus équitable et correspondait plus étroitement aux principes de l'assurance. • Dissuadait les personnes à revenu annuel élevé de recourir fréquemment à l'assurance-emploi. • La disposition relative au remboursement des prestations a été modifiée par le projet de loi C-2 (2001).
Règle de l'intensité • La règle de l'intensité réduisait le taux de prestations d'un point de pourcentage pour chaque période de 20 semaines pendant lesquelles des prestations régulières ou de pêcheur avaient été reçues au cours des cinq dernières années. • La réduction maximale était de cinq points de pourcentage.	• Prenait en compte le recours antérieur au régime, puisque les usagers fréquents assumaient davantage de coûts. • Dissuadait le recours à l'assurance-emploi en tant que supplément de revenu régulier plutôt que comme assurance en cas de perte d'emploi imprévue, sans pénaliser de manière excessive ceux qui présentaient fréquemment des demandes ou dont les périodes de prestations étaient longues. • A établi un meilleur équilibre entre les cotisations versées et les prestations reçues. • La règle de l'intensité a été abrogée par le projet de loi C-2 (2001).
Cotisations versées à compter du premier dollar • Depuis janvier 1997, tous les gains sont assurables à compter du premier dollar jusqu'à ce que le MRA annuel soit atteint. Aucun minimum ou maximum hebdomadaire n'a été fixé pour déterminer les gains.	Cette mesure : • rend le régime plus équitable et équilibré – tout le travail est assurable. • diminue considérablement la paperasserie pour les employeurs.
Remboursement des cotisations • Depuis 1997, les travailleurs gagnant 2 000 $ ou moins par année obtiennent un remboursement de leurs cotisations.	• Aide les travailleurs qui doivent verser des cotisations, mais qui n'auront pas accumulé suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations.
Sanctions plus lourdes en cas de fraude • À partir de juillet 1996, les employeurs et les prestataires qui commettaient une fraude se voyaient imposer des pénalités plus sévères. • Depuis janvier 1997, les prestataires ayant commis une fraude après juin 1996 doivent satisfaire à des normes d'admissibilité plus élevées.	Cette mesure: • protège l'intégrité du régime d'assurance-emploi.

Prestations parentales bonifiées : Projet de loi C-32 (2000)

Élément	Justification
Prestations parentales • Le 31 décembre 2000, la durée des prestations parentales s'est accrue, passant de 10 à 35 semaines.	• Aide les parents à passer du temps avec leur enfant durant la première année cruciale de sa vie; • Aide les parents qui travaillent à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.
Norme d'admissibilité • Le 31 décembre 2000, le nombre d'heures d'emploi assurable requis pour avoir droit aux prestations de maternité, parentales ou de maladie a été réduit, passant de 700 heures à 600 heures.	• Améliore l'accès aux prestations spéciales.
Délai de carence • Depuis le 31 décembre 2000, le deuxième parent qui partage un congé parental n'est plus tenu d'observer un autre délai de carence de deux semaines.	• Offre plus de latitude en permettant aux parents qui partagent les prestations de n'observer qu'un seul délai de carence.
Rémunération admissible pendant une période de prestations • Depuis le 31 décembre 2000, les prestataires peuvent gagner 50 $ ou 25 % de leurs prestations parentales hebdomadaires, selon le montant le plus élevé.	• Aide les prestataires à faible revenu. • Offre plus de latitude aux parents en leur permettant de travailler tout en recevant des prestations parentales.

Un régime d'assurance-emploi mieux adapté : Projet de loi C-2 (2001)

Élément	Justification
Règle de l'intensité • Éliminée le 1er octobre 2000, cette règle réduisait le taux de prestations d'un point de pourcentage pour toute période de 20 semaines au cours desquelles un prestataire avait touché des prestations régulières par le passé. La réduction maximale était de cinq points de pourcentage.	• Élimination d'une règle qui s'est révélée inefficace en plus d'être punitive, ce qui n'était pas le but visé.
Remboursement des prestations (récupération) • Les dispositions suivantes s'appliquent dorénavant, avec effet rétroactif à l'année d'imposition 2000 : – Les prestataires qui présentent une première demande de prestations régulières ou de pêcheur n'ont plus à rembourser de prestations. – Les personnes qui reçoivent des prestations spéciales (de maternité, parentales ou de maladie) n'ont plus à rembourser ces prestations. – Il n'y a qu'un seuil établi pour le remboursement des prestations régulières et de pêcheur : un revenu net de 48 750 $, à un taux de remboursement de 30 %. Le remboursement maximum est le moindre de 30 % du revenu net au-dessus du seuil de 48 750 $ ou de 30 % des prestations.	• Remédie à une anomalie. Les analyses ont révélé que la disposition relative au remboursement des prestations avait une incidence démesurée sur les prestataires à revenu moyen. • La disposition a été simplifiée et cible surtout les prestataires fréquents à revenu élevé.
Parents qui réintègrent le marché du travail • Les règles en vigueur (avec effet rétroactif au 1er octobre 2000) qui régissent la situation des parents réintégrant le marché du travail ont été modifiées, de sorte que ces prestataires doivent accumuler le même nombre d'heures que les autres travailleurs pour avoir droit aux prestations régulières.	Cette mesure: • fait en sorte que les parents qui réintègrent le marché du travail après avoir pris un congé prolongé pour élever de jeunes enfants ne sont pas pénalisés.
Maximum de la rémunération assurable (MRA) • Le MRA sera maintenu à 39 000 $ jusqu'à ce que le salaire moyen dépasse ce seuil. À ce moment-là, le MRA sera fondé sur la rémunération moyenne.	• Remédie à une anomalie. Le MRA était plus élevé que le salaire moyen dans l'industrie.

Accès aux prestations spéciales : Projet de loi C-49 (2002)

Élément	Justification
Période de demande des prestations parentales • Depuis le 21 avril 2002, les parents d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté qui est hospitalisé pendant une période prolongée disposent d'une fenêtre d'admissibilité pouvant atteindre deux ans (au lieu d'un an) pour présenter une demande de prestations parentales.	• Donne de la latitude aux parents qui choisissent d'attendre que leur enfant revienne à la maison avant de toucher des prestations parentales.
Période de demande des prestations spéciales • Depuis le 3 mars 2002, le nombre maximal de semaines de prestations spéciales combinées a augmenté, pour passer de 50 à 65 semaines.	• Permet aux mères biologiques qui demandent des prestations de maladie avant ou après leurs prestations de maternité ou parentales de jouir d'un plein accès aux prestations spéciales.

Prestations de soignant : Projet de loi C-28 (2003)

Élément	Justification
Prestations de soignant • Depuis le 4 janvier 2004, les membres admissibles d'une famille peuvent se prévaloir des prestations de soignant sur une période de 26 semaines, pour prendre soin ou pour organiser la prise en charge d'un membre de la famille gravement malade qui risque fortement de mourir. Les prestations peuvent durer jusqu'à six semaines sur une période de 26 semaines. • La souplesse constitue un élément clé des nouvelles prestations. Les prestataires peuvent déterminer comment et quand des prestations leur seront versées au cours de la période de 26 semaines. Les membres admissibles d'une famille peuvent décider si une seule personne touchera des prestations pendant les six semaines ou choisir de partager les prestations, qu'ils recevront simultanément ou l'un après l'autre.	• Offrent un soutien aux travailleurs qui doivent s'absenter temporairement du travail pour prodiguer des soins ou offrir du soutien à un membre de la famille gravement malade qui risque fortement de mourir sur une période de 26 semaines.

Fixation du taux annuel de cotisation par la Commission de l'assurance-emploi du Canada : Projet de loi C-43 (2005)

Élément	Justification
• Depuis le 1er janvier 2006, la loi permet à la Commission de l'assurance-emploi du Canada de fixer le taux de cotisation au moyen d'un nouveau mécanisme. • Au moment de fixer le taux, la Commission tiendra compte du principe selon lequel le taux de cotisation devrait générer tout juste assez de revenus pour couvrir les sommes à verser pendant une année. Elle devra aussi tenir compte du rapport de l'actuaire en chef de l'assurance-emploi et des observations du public.	• Un nouveau mécanisme a été mis en place pour la fixation du taux de cotisation à l'assurance-emploi, qui est déterminé de manière indépendante par la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC) : Projet de loi C-50 (2008)

Élément	Justification
• La loi autorisant la mise sur pied de l'OFAEC est entrée en vigueur le 18 juin 2008. • L'OFAEC est chargé de : – fixer les taux de cotisation à l'assurance-emploi au moyen d'un nouveau mécanisme de fixation des taux; – gérer un compte distinct dans lequel l'excédent des cotisations sera retenu et investi.	• Fait en sorte que les revenus de l'assurance-emploi suffiront à couvrir les coûts du régime au cours de l'année à venir. • Utilise l'excédent des cotisations courantes pour réduire les futurs taux de cotisation.

Équité pour les travailleurs indépendants : Projet de loi C-56 (2009)

Élément	Justification
Prestations spéciales pour les travailleurs autonomes • Depuis le 31 janvier 2010, les travailleurs autonomes peuvent se prévaloir des prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant. Ces travailleurs, qui ont le choix d'adhérer ou non au régime d'assurance-emploi, pouvaient toucher des prestations dès le 1er janvier 2011. • Les prestations offertes aux travailleurs autonomes correspondent à celles dont bénéficient les salariés en vertu du régime d'assurance-emploi actuel. – Des prestations de maternité (d'une durée maximale de 15 semaines) sont offertes uniquement aux mères biologiques et couvrent la période entourant la naissance. La période de prestations peut commencer jusqu'à huit semaines avant la date prévue de la naissance. – Des prestations parentales (d'une durée maximale de 35 semaines) sont offertes aux parents biologiques ou adoptifs qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant placé dans leur foyer aux fins d'adoption. Ces prestations peuvent être versées à un seul parent ou être partagées entre les deux, auquel cas un seul délai de carence devra être observé. – Des prestations de maladie (d'une durée maximale de 15 semaines) peuvent être versées à une personne incapable de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. – Des prestations de soignant (d'une durée maximale de six semaines) peuvent être versées à une personne qui doit s'absenter temporairement du travail pour prodiguer des soins ou offrir un soutien à un membre de la famille gravement malade qui risque fortement de mourir.	• Offrent, sur une base facultative, une protection du revenu aux travailleurs autonomes canadiens à différents moments de leur vie, notamment lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, d'une maladie ou d'une maladie grave touchant un membre de la famille.

Compte des opérations de l'assurance-emploi : Projet de loi C-9 (2010)

Élément	Justification
Compte des opérations de l'assurance-emploi • Le Compte des opérations de l'assurance-emploi a été établi dans les comptes du Canada afin d'y inscrire tous les crédits et les débits liés à l'assurance-emploi depuis le 1er janvier 2009. Depuis cette date, l'OFAEC doit s'assurer que les dépenses et les revenus liés à l'assurance-emploi s'équilibrent. • Cette modification a révoqué la disposition en vertu de laquelle des avances provenant du Trésor étaient versées au Compte d'assurance-emploi, ainsi que la disposition en vertu de laquelle des intérêts pouvaient être payés sur le solde du Compte d'assurance-emploi. • L'obligation de l'OFAEC de fixer les taux de cotisation à l'assurance-emploi en vertu de l'article 66 de la *Loi sur l'assurance-emploi* a été précisée, pour veiller à ce que les dépenses et les revenus inscrits à ce titre au Compte des opérations de l'assurance-emploi s'équilibrent au fil du temps, à compter du 1er janvier 2009.	• En harmonie avec les mesures prises en 2008 pour mettre sur pied l'OFAEC, accroît davantage la transparence et l'efficacité du financement du régime d'assurance-emploi.

Équité pour les familles des militaires : Projet de loi C-13 (2010)

Élément	Justification
Meilleur accès aux prestations parentales de l'assurance-emploi pour les familles des militaires • La fenêtre d'admissibilité aux prestations parentales de l'assurance-emploi a été élargie pour aider les membres des Forces canadiennes, y compris les réservistes, qui sont rappelés en service pendant leur congé parental ou dont le congé parental est reporté en raison d'exigences militaires impératives. • Les membres des Forces canadiennes bénéficient ainsi d'une période d'admissibilité de 104 semaines suivant la naissance ou l'adoption de leur enfant, pour se prévaloir d'une partie ou de la totalité des 35 semaines de prestations parentales auxquelles ils ont droit en vertu du régime d'assurance-emploi. • Cette mesure s'applique à tous les membres des Forces canadiennes admissibles dont l'enfant est né ou a été adopté moins de 104 semaines avant la date d'entrée en vigueur de la loi.	• Prise en compte des contributions importantes qu'apportent les membres des Forces canadiennes, y compris les réservistes. • Prise en compte du fait que l'établissement des liens affectifs entre les parents et l'enfant constitue le fondement de sa croissance et de son développement.

Annexe 1.2 : Changements temporaires récents apportés au régime d'assurance-emploi

Projets pilotes de l'assurance-emploi

Élément	Justification
Prolongation de la période de prestations d'assurance-emploi	
• Le projet pilote n° 6, soit le Projet pilote relatif à la bonification des semaines de prestations, a été lancé en 2004 dans 24 régions de l'assurance-emploi à fort taux de chômage (10 % et plus) pour une période de deux ans.	• A permis d'exercer un contrôle sur les coûts et les effets de la prolongation du nombre de semaines de prestations dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le chômage était relativement élevé.
• En 2006, ce projet pilote a été relancé dans 21 régions économiques pour une période de 18 mois, à titre de projet pilote n° 10, puis a été prolongé de nouveau jusqu'au 31 mai 2009.	
• Le projet pilote n° 15 augmente de cinq semaines le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, jusqu'à concurrence de 45 semaines.	• A offert à tous les travailleurs un soutien massif temporaire durant la dernière récession.
• Le 12 octobre 2010, le gouvernement du Canada a relancé pour une période de deux ans le projet pilote visant la prolongation des prestations d'assurance-emploi (projet pilote n° 15). Ce projet se poursuivra jusqu'au 15 septembre 2012 ou prendra fin plus tôt si la reprise économique perdure. Le projet a été établi selon les mêmes paramètres et cible les mêmes 21 régions économiques que visait le projet pilote n° 10. – Le projet pilote n° 15 augmente de cinq semaines le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, jusqu'à concurrence de 45 semaines. – Ce projet pilote vise les prestataires dont la période de prestations a débuté le ou après le 12 septembre 2010 pour se terminer à l'une ou l'autre des dates suivantes, selon le premier terme atteint : – le 15 septembre 2012; – le deuxième samedi suivant le premier jour de la douzième période consécutive (commençant après le 9 octobre 2010) pendant laquelle le taux de chômage régional était inférieur à 8 % dans la région où la période de prestations a été établie.	• Vise à évaluer l'efficacité des prestations régulières supplémentaires de l'assurance-emploi afin de réduire le nombre de personnes touchées par un écart de revenu entre leur période de prestations et leur retour au travail. • Permet de recueillir et d'évaluer plus de données afin de saisir pleinement les répercussions du projet pilote n° 10 en période de reprise économique.
• Le projet pilote n° 15 se termine plus tôt dans les régions où le taux de chômage a été inférieur à 8 % pendant 12 mois consécutifs. C'est le cas de la région économique de St. John's, où le projet de prolongation de la période de prestations d'assurance-emploi a pris fin le 24 septembre 2011.	
Quatorze meilleures semaines	
• Le projet pilote n° 7 (14 meilleures semaines) a été lancé en 2005 dans 23 régions de l'assurance-emploi où le taux de chômage était relativement élevé (10 % et plus). Il a été relancé en 2008 pour une période de deux ans, à titre de projet pilote n° 11, dans 25 régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était d'au moins 8 %.	• Visait à déterminer si un taux de prestations fondé sur les 14 meilleures semaines de rémunération au cours des 52 semaines précédant une demande de prestations d'assurance-emploi, encouragerait les prestataires à accepter tout travail disponible.
• Dans le cadre de ce projet pilote, les prestations d'assurance-emploi sont établies en fonction des 14 meilleures semaines de rémunération des prestataires au cours des 52 semaines précédant leur demande ou depuis le début de leur dernière période de prestations.	
• Le projet pilote n° 11 a été prolongé le 12 octobre 2010 jusqu'au 25 juin 2011.	• A fourni des données supplémentaires permettant d'évaluer l'efficacité du projet pendant une période de reprise économique et pendant un cycle économique complet.
• Le renouvellement, pour une période d'un an, du projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération a été annoncé dans le budget de 2011. Ce projet se déroulera jusqu'au 23 juin 2012 dans les mêmes 25 régions économiques de l'assurance-emploi.	

Suite à la page suivante

Élément	Justification
Travail pendant une période de prestations • Le projet pilote n° 8 (Travail pendant une période de prestations) a été lancé en 2005 dans 23 régions de l'assurance-emploi où le taux de chômage était relativement élevé (10 % et plus). En 2008, il a été relancé à l'échelle nationale à titre de projet pilote n° 12. • Ces projets pilotes ont porté à 75 $ par semaine ou 40 % des prestations hebdomadaires le montant que les prestataires pouvaient gagner pendant une période de prestations, selon le montant le plus élevé. Tout revenu supérieur à ce montant était déduit intégralement des prestations. Ces projets pilotes touchaient les prestations régulières, parentales, de soignant et de pêcheur, mais ne concernaient pas les prestations de maternité et de maladie.	• Visait à déterminer si le fait de permettre aux prestataires de gagner un revenu plus élevé tout en recevant des prestations d'assurance-emploi les inciterait à accepter tout travail disponible.
• Le projet pilote n° 12 a été prolongé le 12 octobre 2010 jusqu'au 6 août 2011. • Le renouvellement, pour une période d'un an, du projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations a été annoncé dans le budget de 2011. Ce projet se déroulera à l'échelle nationale jusqu'au 4 août 2012.	• A fourni des données supplémentaires permettant d'évaluer l'efficacité du projet pendant une période de reprise économique et pendant un cycle économique complet.
Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) • Le projet pilote relatif aux DEREMPA (projet pilote n° 9) a été lancé en 2005 dans 23 régions à taux de chômage relativement élevé (10 % et plus). Il a été relancé en 2008, à titre de projet pilote n° 13, dans 25 régions de l'assurance-emploi où le taux de chômage était d'au moins 8 %. • Ce projet pilote a fait passer de 910 à 840 le nombre d'heures que devaient accumuler les DEREMPA afin d'avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. • Le projet pilote n° 13 a pris fin comme prévu le 4 décembre 2010.	• Visait à déterminer si le fait d'appliquer des critères moins rigoureux pour l'admissibilité des DEREMPA à l'assurance-emploi et de les informer sur les programmes d'emploi du régime, avait amélioré leur employabilité et les avait aidés à réduire leur dépendance envers les prestations, notamment grâce à un meilleur accès aux mesures au titre de la partie II de l'assurance-emploi.

Mesures temporaires du Plan d'action économique relatives à l'assurance-emploi Aide supplémentaire à l'intention des chômeurs

Loi d'exécution du budget : Projet de loi C-10 (2009)

Élément	Justification
Période de prestations régulières prolongée de cinq semaines • Cette modification législative temporaire est entrée en vigueur le 31 mars 2009. • Elle ciblait toutes les demandes actives ou qui devaient prendre effet entre le 1er mars 2009 et le 11 septembre 2010. Les prestataires visés étaient automatiquement admissibles à cinq semaines supplémentaires de prestations régulières.	• Offre un soutien financier supplémentaire à toutes les personnes touchant des prestations régulières d'assurance-emploi pendant leur recherche d'emploi.

Suite à la page suivante

Élément	Justification
Initiative d'aide à la transition de carrière • Cette initiative temporaire, qui offrait du soutien aux travailleurs de longue date, comportait deux volets. – L'initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation (IPAEEF) prolongeait la durée des prestations régulières d'assurance-emploi jusqu'à 104 semaines pour les participants à l'IPAEEF, y compris une période maximale de 12 semaines de prestations régulières pour la recherche d'emploi. – L'initiative d'investissement des indemnités de départ pour la formation éliminait les restrictions à l'accès aux prestations régulières d'assurance-emploi pour tous les prestataires admissibles qui investissaient une partie ou la totalité de leur indemnité de départ dans une formation admissible. • Aux fins de l'Initiative d'aide à la transition de carrière, la période de prestations pour les travailleurs de longue date devait avoir débuté le ou après le 25 janvier 2009, et au plus tard le 29 mai 2010.	• A incité davantage les prestataires à améliorer leurs compétences ou à en acquérir de nouvelles. • A encouragé les prestataires à investir dans leur formation. • A encouragé les prestataires à suivre une formation à long terme en vue d'améliorer leur employabilité.
Changements apportés au programme de Travail partagé • Cette modification législative temporaire a prolongé de 14 semaines la durée maximale des accords pour les demandes reçues entre le 1er février 2009 et le 3 avril 2010, jusqu'à concurrence de 52 semaines. • Elle a aussi eu pour effet d'améliorer l'accès aux accords de Travail partagé en assouplissant les critères d'admissibilité et en simplifiant les processus pour les employeurs.	• A offert un soutien supplémentaire aux entreprises et aux travailleurs afin d'éviter des mises à pied éventuelles.
Gel du taux de cotisation • Cette mesure a gelé à 1,73 $ par tranche de 100 $ le taux de cotisation à l'assurance-emploi des travailleurs en 2010, soit le même taux qu'en 2009 et 2008.	• A assuré la stabilité du taux de cotisation pendant la récession malgré l'augmentation des coûts liés à l'assurance-emploi.

Prolongation des prestations pour les travailleurs de longue date : Projet de loi C-50 (2009)

Élément	Justification
Versement provisoire de prestations d'assurance-emploi supplémentaires aux travailleurs de longue date en chômage • Les travailleurs de longue date sont des personnes qui ont travaillé et ont versé des cotisations d'assurance-emploi pendant une période de temps considérable, et qui n'ont pas souvent eu recours aux prestations régulières d'assurance-emploi dans le passé. • Cette disposition législative prévoyait jusqu'à vingt semaines de prestations supplémentaires, selon la période pendant laquelle une personne admissible avait travaillé et avait cotisé au régime. • La disposition visait les prestataires qui correspondaient à la définition d'un « travailleur de longue date » et qui avaient présenté une demande entre le 4 janvier 2009 et le 11 septembre 2010.	• A profité aux travailleurs susceptibles de se retrouver en chômage avec peu de possibilités de trouver un emploi et dont le recours antérieur aux prestations d'assurance-emploi était limité. • A aidé les travailleurs dont les compétences étaient difficilement transférables dans bien des cas. Ces travailleurs risquaient d'avoir passablement de difficulté à trouver un nouvel emploi dans leur secteur d'activité ou un autre type d'emploi, compte tenu du contexte économique qui prévalait alors.

Changements supplémentaires apportés au programme de Travail partagé : Projet de loi C-9 (2010)

Élément	Justification
Changements apportés au programme de Travail partagé • Cette modification législative temporaire a permis aux accords en vigueur ou qui avaient pris fin depuis peu d'être prolongés de 26 semaines, jusqu'à un maximum de 78 semaines. • Cette mesure prévoyait également le maintien des modifications antérieures qui ont eu pour effet d'assouplir davantage les critères d'admissibilité pour les nouveaux accords et de simplifier le processus pour les employeurs. • La mesure était en vigueur jusqu'au 2 avril 2011.	• A offert un soutien supplémentaire aux entreprises et aux travailleurs afin d'éviter des mises à pied éventuelles.

Loi d'exécution du budget: Projets de loi C-3 et C-13 (2011)

Élément	Justification
Changements apportés au programme de Travail partagé • Cette modification législative temporaire a permis aux accords en vigueur ou qui avaient pris fin depuis peu d'être prolongés de 16 semaines, jusqu'à un maximum de 42 semaines. • La prolongation, qui était rétroactive au 20 mars 2011, a pris fin le 29 octobre 2011. • La mesure prévoyait aussi des rajustements visant à rendre le programme encore plus souple et plus efficace pour les employeurs : un plan de reprise des activités simplifié; des règles d'utilisation assouplies; et un amendement de forme visant à réduire le fardeau administratif. • Ces changements sont entrés en vigueur le 4 avril 2011.	• A offert un soutien supplémentaire aux entreprises et aux travailleurs afin d'éviter des mises à pied éventuelles.
Mesure temporaire de Crédit à l'embauche pour les petites entreprises • Une petite entreprise peut recevoir un crédit à l'embauche temporaire pouvant atteindre 1 000 $ de façon à contrer la hausse de cotisations à l'assurance-emploi de l'entreprise en 2011 par rapport à celles versées en 2010. • Environ 525 000 employeurs dont le total des cotisations d'assurance-emploi était égal ou inférieur à 10 000 $ en 2010, pourront se prévaloir de ce crédit temporaire, qui réduira leurs coûts salariaux de quelque 165 millions de dollars en 2011.	• Favorise l'embauche de nouveaux travailleurs dans les petites entreprises afin de leur permettre de tirer profit des nouveaux débouchés et d'être concurrentielles au sein de l'économie mondiale.

ANNEXE 2

STATISTIQUES CLÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Annexe 2.1 : Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi 222
Annexe 2.2 : Emploi selon la province, le sexe et l'âge 224
Annexe 2.3 : Emploi selon l'industrie 226
Annexe 2.4 : Chômage selon la province, le sexe et l'âge 228
Annexe 2.5 : Taux de chômage selon la province, le sexe et l'âge 230
Annexe 2.6 : Emploi et taux chômage selon le niveau de scolarité 232
Annexe 2.7 : Estimations de la population active 233

Annexe 2.1 : Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi (%)[1]

	Mars 2011	Déc 2010	Sept. 2010	Juin 2010	Mars 2010	Déc 2009	Sept. 2009	Juin 2009
Terre-Neuve-et-Labrador								
St. John's	6,8	7,1	7,9	7,4	8,1	9,1	8,2	7,5
Terre-Neuve-et-Labrador	17,8	17,9	19,8	20,6	20,4	20,5	21,1	20,7
Île-du-Prince-Édouard								
Île-du-Prince-Édouard	11,7	13,1	11,9	10,3	10,2	11,8	12,5	12,5
Nouvelle-Écosse								
Est de la Nouvelle-Écosse	16,5	15,8	15,7	14,8	15,6	15,4	16,1	16,6
Ouest de la Nouvelle-Écosse	11,1	10,8	10,9	10,7	11,4	10,3	10,0	10,6
Halifax	6,8	6,6	6,0	5,7	6,5	6,9	6,4	5,9
Nouveau-Brunswick								
Fredericton – Moncton – Saint John	7,1	7,4	7,3	6,7	7,3	6,2	6,4	6,6
Madawaska – Charlotte[2]	10,8	12,0	11,2	10,4	11,0	11,2	11,8	11,5
Restigouche – Albert	14,9	15,5	13,9	13,0	12,9	12,7	15,1	14,3
Québec								
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	14,8	14,4	18,0	16,7	15,6	15,2	16,5	17,0
Québec	5,3	4,5	5,4	5,8	4,1	5,4	5,2	4,5
Trois-Rivières	8,3	8,7	9,3	9,1	9,9	9,5	8,6	8,1
Centre-Sud du Québec	4,6	4,8	5,4	6,0	5,9	6,2	6,8	7,1
Sherbrooke	7,4	7,6	7,9	8,6	7,4	5,7	7,7	8,8
Montérégie	7,7	7,3	7,2	7,2	6,5	7,3	8,3	9,1
Montréal	8,2	8,7	8,5	9,0	9,3	9,2	9,7	9,5
Centre du Québec	7,8	8,7	8,4	8,0	8,8	8,5	10,0	9,4
Nord-Ouest du Québec	9,7	10,9	11,8	9,6	10,7	12,0	11,0	12,2
Bas-Saint-Laurent – Côte-Nord[3]	11,3	10,5	11,9	10,6	11,2	11,5	11,8	11,8
Hull	6,5	6,7	6,7	6,1	6,2	5,8	5,9	5,4
Chicoutimi – Jonquière	8,2	7,8	8,2	7,6	7,8	7,7	9,3	9,4
Ontario								
Ottawa	6,6	6,7	6,7	5,8	6,3	5,4	5,3	6,2
Est de l'Ontario	7,9	8,8	8,3	9,6	9,4	8,2	7,6	8,4
Kingston	6,3	6,4	5,7	5,6	5,9	6,8	5,9	6,2
Centre de l'Ontario	9,9	9,0	9,3	8,9	9,8	9,9	9,7	10,5
Oshawa	8,9	9,7	10,5	9,8	10,3	9,3	9,9	7,9
Toronto	8,3	8,8	9,1	9,4	9,4	9,5	10,1	9,1
Hamilton	6,7	6,7	7,9	8,0	8,7	8,0	8,7	7,4
St. Catharines	9,7	9,4	9,2	8,8	11,3	10,4	9,8	10,6
London	8,3	8,8	8,4	8,5	8,7	9,9	11,1	10,2
Niagara	10,2	10,6	9,7	11,3	11,4	11,2	12,4	11,2
Windsor	9,7	11,2	11,9	12,5	12,2	13,1	14,5	13,7

Suite à la page suivante

Annexe 2.1 : Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi (%)[1] *(suite)*

	Mars 2011	Déc 2010	Sept. 2010	Juin 2010	Mars 2010	Déc 2009	Sept. 2009	Juin 2009
Kitchener	6,7	7,8	6,8	8,0	10,1	9,1	9,9	10,0
Huron	10,1	10,7	9,0	9,2	10,5	10,3	10,5	10,1
Centre-Sud de l'Ontario	7,0	7,4	8,2	7,7	8,0	8,0	8,4	8,3
Sudbury	7,4	9,2	9,7	9,1	11,1	9,7	10,2	8,3
Thunder Bay	6,8	6,8	6,9	5,3	7,2	8,3	8,6	8,9
Nord de l'Ontario	11,7	11,4	12,8	12,7	11,9	12,9	12,2	13,6
Manitoba								
Winnipeg	5,6	5,3	5,9	5,9	5,7	5,3	5,7	4,9
Sud du Manitoba	5,5	5,7	5,7	5,5	6,2	6,4	5,9	5,8
Nord du Manitoba	26,4	29,7	30,0	28,5	28,9	28,7	27,6	26,5
Saskatchewan								
Regina	4,9	4,8	4,9	4,6	4,6	5,0	4,3	3,8
Saskatoon	5,7	5,7	5,6	5,3	4,5	4,8	4,6	5,0
Sud de la Saskatchewan	7,0	7,2	6,8	6,6	6,5	7,0	7,1	7,3
Nord de la Saskatchewan	18,9	18,0	17,3	17,5	16,5	16,3	16,3	16,5
Alberta								
Calgary	6,1	6,3	6,8	7,7	7,0	7,1	7,2	6,7
Edmonton	6,2	5,8	7,0	7,8	7,2	7,8	7,4	6,2
Nord de l'Alberta	8,8	9,8	9,6	9,5	9,7	10,2	9,8	10,4
Sud de l'Alberta	6,7	7,0	7,1	7,8	7,6	8,2	7,9	7,2
Colombie-Britannique								
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	9,3	11,1	9,6	9,5	10,0	9,3	10,9	10,8
Abbotsford	10,3	9,1	8,0	7,9	6,9	7,9	9,0	7,4
Vancouver	8,2	7,3	7,5	7,6	7,9	7,6	7,4	7,0
Victoria	6,9	6,4	6,4	6,8	8,2	7,9	6,5	7,0
Sud côtier de la Colombie-Britannique	9,6	7,4	9,1	7,9	8,3	9,2	8,9	8,1
Nord de la Colombie-Britannique	12,2	10,9	11,4	10,6	13,1	14,1	14,0	13,7
Territoires[3]								
Yukon	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Territoires du Nord-Ouest	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Nunavut	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
CANADA	**8,2**	**8,4**	**8,5**	**8,6**	**8,8**	**8,9**	**9,1**	**8,8**

Sources : RHDCC, données administratives de l'assurance-emploi; Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[1] Les taux de chômage sur lesquels s'appuie le régime d'assurance-emploi constituent une moyenne mobile de trois mois des taux désaisonnalisées pour le dernier mois de l'exercice.

[2] Les taux de chômage pour ces régions ont été établis au moyen d'une formule de transition prescrite dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[3] Les taux de chômage du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut sont fixés à 25 % pour les besoins de l'assurance-emploi.

Annexe 2.2 : Emploi selon la province, le sexe et l'âge

	Écart (%)	Emploi annuel selon l'exercice financier (milliers)[1]										
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003	2001-2002	2000-2001
CANADA	**1,7**	**17 121,3**	**16 827,6**	**17 038,2**	**16 896,3**	**16 513,3**	**16 187,5**	**15 971,1**	**15 722,8**	**15 426,1**	**14 984,9**	**14 819,4**
Province												
Terre-Neuve-et-Labrador	4,3	222,3	213,2	216,8	217,9	215,9	212,5	213,6	212,7	208,7	205,8	199,3
Île-du-Prince-Édouard	1,4	70,5	69,5	69,1	68,9	68,5	67,9	67,0	66,2	64,9	63,8	63,0
Nouvelle-Écosse	0,5	453,2	451,0	452,5	448,5	443,3	441,5	442,0	433,2	425,1	417,3	411,5
Nouveau-Brunswick	-1,3	354,7	359,4	359,0	358,7	350,5	348,8	348,7	342,8	344,4	333,3	332,4
Québec	2,0	3 934,6	3 857,1	3 869,6	3 856,5	3 759,1	3 709,7	3 684,6	3 630,6	3 590,2	3 457,9	3 412,3
Ontario	2,1	6 646,1	6 507,8	6 635,8	6 595,8	6 478,5	6 390,0	6 317,4	6 236,5	6 088,8	5 935,3	5 851,5
Manitoba	2,1	622,7	610,0	609,2	600,9	590,8	582,4	580,4	572,7	569,4	556,5	553,5
Saskatchewan	0,9	524,8	520,3	515,6	505,5	498,4	482,1	485,2	477,6	473,8	459,4	470,5
Alberta	0,9	2 032,2	2 013,8	2 057,6	2 006,8	1 939,9	1 844,5	1 787,3	1 745,4	1 691,6	1 639,1	1 593,5
Colombie-Britannique	1,6	2 260,1	2 225,4	2 253,0	2 236,8	2 168,4	2 108,0	2 044,9	2 005,2	1 969,2	1 916,4	1 931,9
Sexe												
Hommes	2,4	8 969,7	8 760,6	8 958,5	8 920,6	8 738,9	8 621,8	8 503,5	8 366,8	8 244,8	8 044,8	7 993,9
Femmes	1,0	8 151,5	8 067,0	8 079,7	7 975,7	7 774,5	7 565,8	7 467,6	7 356,0	7 181,3	6 940,2	6 825,4
Âge												
Moins de 25 ans	0,0	2 454,7	2 454,5	2 617,8	2 628,9	2 560,6	2 498,5	2 465,4	2 433,8	2 416,2	2 328,4	2 307,1
25 à 54 ans	1,0	11 685,8	11 573,7	11 740,5	11 715,4	11 579,2	11 440,9	11 387,4	11 286,0	11 192,4	11 022,5	10 965,7
55 ans et plus	6,5	2 980,8	2 799,4	2 679,8	2 551,9	2 373,5	2 248,1	2 118,3	2 003,0	1 817,5	1 634,0	1 546,6

Suite à la page suivante

Annexe 2.2 : Emploi selon la province, le sexe et l'âge *(suite)*

	Emploi trimestriel (milliers)[2]											
	2011T1	**2010T4**	**2010T3**	**2010T2**	**2010T1**	**2009T4**	**2009T3**	**2009T2**	**2009T1**	**2008T4**	**2008T3**	**2008T2**
CANADA	**17 233,6**	**17 139,2**	**17 096,7**	**17 039,8**	**16 909,1**	**16 854,3**	**16 777,6**	**16 778,2**	**16 853,0**	**17 102,0**	**17 104,7**	**17 083,5**
Province												
Terre-Neuve-et-Labrador	227,7	222,3	221,3	218,9	215,5	213,6	212,1	210,8	212,0	215,7	216,4	220,7
Île-du-Prince-Édouard	71,0	70,1	70,5	70,8	71,3	70,4	68,4	67,9	67,5	68,7	69,6	70,2
Nouvelle-Écosse	452,8	448,8	455,1	455,4	450,4	454,2	450,4	449,5	452,3	453,4	452,5	451,2
Nouveau-Brunswick	353,3	353,4	355,6	357,5	358,8	360,5	360,2	359,1	359,2	360,6	359,1	357,0
Québec	3 959,0	3 949,1	3 926,1	3 915,2	3 880,4	3 859,5	3 830,0	3 858,9	3 845,1	3 888,5	3 874,9	3 866,5
Ontario	6 696,6	6 647,2	6 633,5	6 611,6	6 549,9	6 528,7	6 495,9	6 461,5	6 528,4	6 654,0	6 679,5	6 677,2
Manitoba	625,6	623,1	622,4	619,9	613,8	607,9	610,3	607,9	607,1	611,2	608,6	609,8
Saskatchewan	524,8	523,8	524,7	526,1	523,0	520,5	517,8	520,3	519,8	519,5	513,9	509,4
Alberta	2 064,2	2 033,9	2 021,8	2 012,9	2 002,1	2 013,3	2 014,6	2 026,1	2 048,2	2 074,6	2 058,2	2 049,2
Colombie-Britannique	2 258,8	2 267,6	2 265,7	2 251,4	2 243,9	2 225,7	2 218,0	2 216,3	2 213,3	2 255,6	2 271,9	2 272,2
Sexe												
Hommes	9 036,6	8 991,1	8 959,2	8 907,2	8 799,9	8 771,9	8 737,8	8 742,3	8 801,3	9 003,3	9 023,8	9 005,7
Femmes	8 197,1	8 148,1	8 137,5	8 132,5	8 109,2	8 082,4	8 039,8	8 035,9	8 051,6	8 098,7	8 080,9	8 077,7
Âge												
Moins de 25 ans	2 469,5	2 442,8	2 451,4	2 468,6	2 453,4	2 442,2	2 435,5	2 483,7	2 527,4	2 631,2	2 657,0	2 643,1
25 à 54 ans	11 736,8	11 683,1	11 672,1	11 661,4	11 607,7	11 596,6	11 553,8	11 546,5	11 609,0	11 784,0	11 787,3	11 782,6
55 ans et plus	3 027,3	3 013,4	2 973,1	2 909,7	2 848,0	2 815,5	2 788,3	2 748,0	2 716,5	2 686,9	2 660,4	2 657,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[1] Les données pour l'exercice financier ont été calculées à l'aide des moyennes annuelles de données non désaisonnalisées.

[2] Les données trimestrielles ont été calculées à l'aide des moyennes trimestrielles de données désaisonnalisées.

Annexe 2.3 : Emploi selon l'industrie

	Écart (%)	Emploi annuel selon l'exercice financier (milliers)[1]										
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003	2001-2002	2000-2001
ENSEMBLE DES INDUSTRIES	**1,7**	**17 121,3**	**16 827,6**	**17 038,2**	**16 896,3**	**16 513,3**	**16 187,5**	**15 971,1**	**15 722,8**	**15 426,1**	**14 984,9**	**14 819,4**
Productrices de biens	**1,9**	**3 770,6**	**3 701,8**	**3 962,3**	**3 978,9**	**3 982,6**	**3 999,2**	**4 003,7**	**3 932,3**	**3 915,2**	**3 767,2**	**3 807,6**
Agriculture	-3,5	302,8	313,9	318,8	334,8	343,5	350,5	328,8	329,5	333,1	315,3	357,5
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	5,0	331,7	315,9	342,4	340,6	339,8	317,4	292,1	280,8	271,7	277,7	273,9
Services publics	0,5	148,1	147,3	150,5	143,4	123,1	123,6	129,6	130,8	131,0	123,9	117,1
Construction	5,8	1 231,4	1 164,0	1 222,4	1 155,1	1 078,1	1 034,8	967,8	915,4	872,7	823,8	810,6
Fabrication	-0,2	1 756,6	1 760,7	1 928,3	2 004,9	2 098,2	2 172,8	2 285,4	2 275,8	2 306,7	2 226,5	2 248,6
Services	**1,7**	**13 350,7**	**13 125,8**	**13 075,9**	**12 917,4**	**12 530,7**	**12 188,3**	**11 967,4**	**11 790,6**	**11 510,8**	**11 217,7**	**11 011,7**
Commerce	0,8	26 77,1	2 655,1	2 675,9	2 686,5	2 621,2	2 580,2	2 513,9	2 467,5	2 403,2	2 375,9	2 320,3
Transport et entreposage	1,7	817,4	803,6	845,5	828,7	799,0	798,5	799,0	799,6	769,0	767,0	774,8
Finance, assurances, immobilier et location	-1,0	1 087,9	1 098,7	1 075,6	1 061,7	1 046,8	989,3	976,7	931,2	906,7	879,1	862,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	6,6	12 82,1	1 203,1	1 188,3	1 150,0	1 088,0	1 057,8	1 014,3	1 001,4	987,2	981,5	957,5
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	3,6	678,0	654,2	671,4	703,6	690,0	659,9	633,1	615,4	598,1	543,6	531,9
Services d'enseignement	1,2	1 218,2	1 203,9	1 181,3	1 183,5	1 161,3	1 120,7	1 041,4	1 033,2	1 012,6	983,1	963,6
Soins de santé et assistance sociale	4,5	2 050,1	1 961,7	1 915,2	1 843,6	1 802,0	1 725,0	1 719,6	1 687,8	1 635,4	1 553,8	1 526,4
Information, culture et loisirs	-0,3	769,5	772,1	753,2	776,0	748,9	732,6	733,3	723,5	710,7	711,7	682,9
Hébergement et services de restauration	-0,5	1 052,0	1 057,2	1 087,3	1 069,0	1 031,4	998,0	1 007,2	994,4	992,8	959,1	940,3
Autres services	-3,7	752,8	782,0	755,8	728,7	707,4	694,2	702,6	709,5	699,3	668,9	675,7
Administration publique	3,4	965,6	934,3	926,4	886,3	834,5	832,2	826,3	827,0	795,9	794,2	776,3

Suite à la page suivante

Annexe 2.3 : Emploi selon l'industrie *(suite)*

	Emploi trimestriel (milliers)[2]											
	2011T1	2010T4	2010T3	2010T2	2010T1	2009T4	2009T3	2009T2	2009T1	2008T4	2008T3	2008T2
ENSEMBLE DES INDUSTRIES	**17 233,6**	**17 139,2**	**17 096,7**	**17 039,8**	**16 909,1**	**16 854,3**	**16 777,6**	**16 778,2**	**16 853,0**	**17 102,0**	**17 104,7**	**17 083,5**
Productrices de biens	**3 822,5**	**3 775,5**	**3 757,9**	**3 735,2**	**3 698,8**	**3 705,9**	**3 676,6**	**3 721,8**	**3 790,7**	**3 984,5**	**4 029,8**	**4 030,4**
Agriculture	310,5	302,7	300,5	298,7	301,2	314,6	316,7	321,6	311,1	316,7	322,3	322,3
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	332,8	328,9	337,1	329,6	323,9	309,0	316,5	315,9	333,0	348,7	344,2	343,1
Services publics	146,3	147,6	149,4	149,2	147,2	149,4	146,6	146,0	148,2	149,2	151,3	152,5
Construction	1 245,0	1 238,9	1 225,8	1 221,0	1 187,0	1 174,9	1 149,2	1 146,2	1 172,6	1 234,7	1 248,1	1 234,2
Fabrication	1 787,9	1 757,4	1 745,2	1 736,6	1 739,5	1 757,9	1 747,7	1 792,1	1 825,8	1 935,1	1 964,0	1 978,3
Services	**13 411,1**	**13 363,7**	**13 338,7**	**13 304,5**	**13 210,3**	**13 148,4**	**13 101,0**	**13 056,4**	**13 062,3**	**13 117,6**	**13 074,9**	**13 053,1**
Commerce	2 668,6	2 671,9	2 678,5	2 697,4	2 671,7	2 650,1	2 659,5	2 644,0	2 659,2	2 676,3	2 678,3	2 692,4
Transport et entreposage	832,8	835,9	809,1	795,1	784,7	804,7	801,5	821,9	834,6	848,3	852,4	843,2
Finance, assurances, immobilier et location	1 081,0	1 086,7	1 078,7	1 106,7	1 112,5	1 118,2	1 099,7	1 066,6	1 086,8	1 073,2	1 072,3	1 074,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 289,3	1 276,6	1 294,7	1 270,3	1 227,8	1 209,2	1 198,7	1 178,7	1 183,2	1 196,5	1 185,9	1 186,6
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	680,2	681,5	676,8	669,6	657,1	639,9	656,0	666,2	659,3	669,0	662,5	697,3
Services d'enseignement	1 223,8	1 210,2	1 214,0	1 221,4	1 222,6	1 217,2	1 193,2	1 179,3	1 165,2	1 183,2	1 188,9	1 185,8
Soins de santé et assistance sociale	2 075,4	2 057,6	2 046,8	2 023,2	1 997,4	1 970,1	1 938,5	1 942,6	1 947,4	1 927,5	1 905,4	1 880,0
Information, culture et loisirs	779,8	776,7	762,4	762,9	764,5	775,2	782,3	769,7	752,6	752,5	753,5	757,9
Hébergement et services de restauration	1 053,1	1 047,8	1 051,8	1 056,3	1 079,4	1 050,5	1 038,9	1 061,2	1 076,9	1 090,7	1 107,2	1 074,7
Autres services	750,9	747,1	758,1	753,3	753,5	780,2	794,5	799,5	773,8	763,9	747,9	737,6
Administration publique	976,2	971,7	967,8	948,4	939,1	932,9	938,2	926,7	923,4	936,4	920,6	923,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[1] Les données pour l'exercice financier ont été calculées à l'aide des moyennes annuelles de données non désaisonnalisées.

[2] Les données trimestrielles ont été calculées à l'aide des moyennes trimestrielles de données désaisonnalisées.

Annexe 2.4 : Chômage selon la province, le sexe et l'âge

	Écart (%)	Chômage annuel selon l'exercice financier (milliers)[1]										
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003	2001-2002	2000-2001
CANADA	**-4,8**	**1,463,0**	**1,536,3**	**1,210,1**	**1,071,8**	**1,099,2**	**1,148,2**	**1,218,6**	**1,285,2**	**1,257,8**	**1,210,0**	**1,096,4**
Province												
Terre-Neuve-et-Labrador	-10,7	35,0	39,2	35,0	32,6	36,6	38,5	38,8	40,8	41,5	39,6	38,8
Île-du-Prince-Édouard	1,1	9,1	9,0	8,8	7,8	8,2	8,5	8,3	8,2	8,5	9,0	8,5
Nouvelle-Écosse	1,8	46,5	45,7	39,6	38,3	37,6	39,2	42,7	43,5	43,9	45,4	41,6
Nouveau-Brunswick	7,0	36,9	34,5	34,5	30,2	31,5	36,5	37,3	38,4	38,1	40,7	38,6
Québec	-5,0	335,7	353,3	316,8	293,8	322,3	335,9	337,3	366,6	336,6	341,5	319,1
Ontario	-6,5	610,8	653,0	509,2	447,0	439,6	444,7	460,2	463,0	457,9	422,9	362,6
Manitoba	2,3	35,1	34,3	27,8	27,3	26,9	27,7	32,6	29,9	30,0	30,4	28,0
Saskatchewan	11,7	29,5	26,4	22,8	22,1	22,6	26,1	26,2	28,5	28,6	28,2	26,3
Alberta	-10,1	134,7	149,8	88,9	72,9	69,9	72,1	83,1	92,7	96,0	81,0	83,2
Colombie-Britannique	-0,8	189,6	191,2	126,8	99,7	103,9	119,0	152,1	173,6	176,5	171,1	149,5
Sexe												
Hommes	-10,0	826,9	918,6	703,3	599,2	606,9	630,4	674,1	721,5	710,1	690,0	605,6
Femmes	3,0	636,1	617,7	506,8	472,6	492,2	517,7	544,5	563,7	547,7	519,9	490,7
Âge												
Moins de 25 ans	-6,7	418,2	448,2	367,6	329,4	334,0	347,3	372,3	392,8	375,1	355,0	333,0
25 à 54 ans	-5,7	840,4	891,1	686,9	615,4	637,0	681,3	724,7	769,6	769,0	756,3	677,6
55 ans et plus	3,7	204,3	197,0	155,6	127,0	128,1	119,5	121,6	122,8	113,7	98,6	85,8

Suite à la page suivante

Annexe 2.4 : Chômage selon la province, le sexe et l'âge *(suite)*

	Chômage trimestriel (milliers)[2]											
	2011T1	2010T4	2010T3	2010T2	2010T1	2009T4	2009T3	2009T2	2009T1	2008T4	2008T3	2008T2
CANADA	**1 435,1**	**1 429,3**	**1 496,1**	**1 485,6**	**1 509,3**	**1 543,1**	**1 565**	**1 540,6**	**1 427,3**	**1 179,5**	**1 112,5**	**1 100,7**
Province												
Terre-Neuve-et-Labrador	32,1	34,6	36,2	37,7	38,4	39,7	40,5	39,2	37,8	34,4	33,7	33,6
Île-du-Prince-Édouard	9,1	9,8	9,4	8,4	8,2	8,4	9,6	9,8	9,5	8,7	8,3	8,0
Nouvelle-Écosse	46,2	49,1	47,0	43,6	44,9	45,6	45,9	45,7	44,5	38,1	36,9	37,9
Nouveau-Brunswick	37,2	38,3	37,7	34,8	35,3	33,7	34,0	34,4	35,8	34,3	32,8	33,9
Québec	330,9	330,4	344,6	338,1	337,5	344,8	374,1	365,9	345,7	306,9	302,3	307,8
Ontario	585,3	596,8	634,6	623,9	646,6	654,6	658,4	653,7	614,8	503,6	460,9	453,2
Manitoba	34,8	33,5	36,2	35,7	35,0	36,6	34,7	31,9	32,2	27,5	26,2	25,5
Saskatchewan	29,7	30,6	29,3	29,3	25,8	27,0	26,1	26,2	24,7	21,2	22,5	21,5
Alberta	126,3	124,7	134,7	149,9	148,0	154,2	152,4	144,0	117,8	83,7	77,4	72,6
Colombie-Britannique	203,6	181,6	186,4	184,1	189,3	198,5	189,2	190,0	164,6	121,1	111,5	106,5
Sexe												
Hommes	799,6	801,6	847,7	856,2	888,8	920,9	939,6	934,5	858,2	678,9	624,8	626,1
Femmes	635,4	627,7	648,4	629,4	620,5	622,1	625,4	606,1	569,1	500,7	487,7	474,6
Âge												
Moins de 25 ans	413,5	400,9	418,6	434,5	440,2	448,1	457,1	442,2	418,5	371,2	330,3	350,8
25 à 54 ans	809,0	820,6	865,8	864,7	876,6	890,6	906,2	905,1	829,9	652,9	635,7	612,3
55 ans et plus	212,6	207,8	211,7	186,3	192,4	204,3	201,6	193,2	178,9	155,4	146,5	137,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[1] Les données pour l'exercice financier ont été calculées à l'aide des moyennes annuelles de données non désaisonnalisées.

[2] Les données trimestrielles ont été calculées à l'aide des moyennes trimestrielles de données désaisonnalisées.

Annexe 2.5 : Taux de chômage selon la province, le sexe et l'âge

	Écart en points de pourcentage[1]	Taux de chômage annuel selon l'exercice financier (%)[2]										
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003	2001-2002	2000-2001
CANADA	**-0,5**	**7,9**	**8,4**	**6,6**	**6,0**	**6,2**	**6,6**	**7,1**	**7,6**	**7,5**	**7,5**	**6,9**
Province												
Terre-Neuve-et-Labrador	-1,9	13,6	15,5	13,9	13,0	14,5	15,3	15,4	16,1	16,6	16,1	16,3
Île-du-Prince-Édouard	-0,1	11,4	11,5	11,3	10,2	10,7	11,1	11,0	11,0	11,6	12,4	11,9
Nouvelle-Écosse	0,1	9,3	9,2	8,0	7,9	7,8	8,2	8,8	9,1	9,4	9,8	9,2
Nouveau-Brunswick	0,6	9,4	8,8	8,8	7,8	8,2	9,5	9,7	10,1	10,0	10,9	10,4
Québec	-0,5	7,9	8,4	7,6	7,1	7,9	8,3	8,4	9,2	8,6	9,0	8,6
Ontario	-0,7	8,4	9,1	7,1	6,3	6,4	6,5	6,8	6,9	7,0	6,7	5,8
Manitoba	0,0	5,3	5,3	4,4	4,3	4,4	4,5	5,3	5,0	5,0	5,2	4,8
Saskatchewan	0,5	5,3	4,8	4,2	4,2	4,3	5,1	5,1	5,6	5,7	5,8	5,3
Alberta	-0,7	6,2	6,9	4,1	3,5	3,5	3,8	4,4	5,0	5,4	4,7	5,0
Colombie-Britannique	-0,2	7,7	7,9	5,3	4,3	4,6	5,3	6,9	8,0	8,2	8,2	7,2
Sexe												
Hommes	-1,1	8,4	9,5	7,3	6,3	6,5	6,8	7,3	7,9	7,9	7,9	7,0
Femmes	0,1	7,2	7,1	5,9	5,6	6,0	6,4	6,8	7,1	7,1	7,0	6,7
Âge												
Moins de 25 ans	-0,8	14,6	15,4	12,3	11,1	11,5	12,2	13,1	13,9	13,4	13,2	12,6
25 à 54 ans	-0,4	6,7	7,1	5,5	5,0	5,2	5,6	6,0	6,4	6,4	6,4	5,8
55 ans et plus	-0,2	6,4	6,6	5,5	4,7	5,1	5,0	5,4	5,8	5,9	5,7	5,3

Suite à la page suivante

Annexe 2.5 : Taux de chômage selon la province, le sexe et l'âge *(suite)*

	Taux de chômage mensuel (%)[3]												
	Mars 2011	Fév. 2011	Janv. 2011	Déc. 2010	Nov. 2010	Oct. 2010	Sept. 2010	Août 2010	Juil. 2010	Juin 2010	Mayl 2010	Avr. 2010	Mars 2010
CANADA	**7,6**	**7,7**	**7,7**	**7,6**	**7,6**	**7,8**	**8,0**	**8,1**	**8,0**	**7,9**	**8,1**	**8,1**	**8,2**
Province													
Terre-Neuve-et-Labrador	12,3	12,5	12,2	13,5	13,9	12,9	13,4	13,6	15,1	14,7	13,8	15,5	15,6
Île-du-Prince-Édouard	11,2	11,5	11,3	12,0	12,2	12,7	13,3	11,3	10,8	12,1	10,4	9,3	10,9
Nouvelle-Écosse	8,9	9,4	9,4	10,5	9,5	9,6	9,1	9,7	9,4	8,9	8,7	8,6	8,4
Nouveau-Brunswick	9,6	9,8	9,2	9,5	10,0	9,8	9,8	9,8	9,0	9,2	9,0	8,5	8,6
Québec	7,7	7,6	7,8	7,4	7,8	7,9	7,9	8,0	8,2	7,9	8,1	7,9	7,9
Ontario	8,0	8,0	8,1	8,2	8,2	8,4	8,8	8,8	8,6	8,3	8,8	8,8	8,8
Manitoba	5,5	5,3	5,0	5,3	5,1	5,0	5,3	5,6	5,6	5,4	5,8	5,1	5,3
Saskatchewan	5,2	5,6	5,3	5,5	5,3	5,8	5,6	5,0	5,2	5,6	5,0	5,2	5,2
Alberta	5,7	5,7	5,9	5,6	5,7	6,0	6,1	6,4	6,3	6,6	6,7	7,5	7,4
Colombie-Britannique	8,1	8,7	8,1	7,6	7,2	7,5	7,8	7,4	7,6	7,7	7,6	7,4	7,9
Sexe													
Hommes	8,1	8,2	8,2	8,1	8,2	8,3	8,5	8,7	8,7	8,5	8,9	8,8	9,1
Femmes	7,2	7,2	7,2	7,1	7,0	7,4	7,5	7,3	7,3	7,1	7,1	7,3	7,1
Âge													
Moins de 25 ans	14,4	14,3	14,4	14,0	13,6	14,7	14,8	14,7	14,2	14,6	15,2	15,2	15,4
25 à 54 ans	6,4	6,5	6,5	6,5	6,6	6,6	6,9	6,9	6,9	6,8	6,9	6,9	6,9
55 ans et plus	6,6	6,6	6,5	6,5	6,4	6,5	6,5	6,7	6,8	6,0	6,1	6,0	6,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[1] Écart en points de pourcentage entre 2009-2010 et 2010-2011.

[2] Les données pour l'exercice financier ont été calculées à l'aide des moyennes annuelles de données non désaisonnalisées.

[3] Les données mensuelles sont désaisonnalisées.

Annexe 2.6 : Emploi et taux chômage selon le niveau de scolarité

	Taux de chômage (%)	Variation de l'emploi (%)	Emploi annuel selon l'exercice financier (milliers)[1]										
	2010-2011	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003	2001-2002	2000-2001
CANADA	**7,9**	**1,7**	**17 121,3**	**16 827,6**	**17 038,2**	**16 896,3**	**16 513,3**	**16 187,5**	**15 971,1**	**15 722,8**	**15 426,1**	**14 984,9**	**14 819,4**
Niveau de scolarité													
Huit années et moins	15,5	-7,9	347,3	377,2	396,2	428,3	450,7	464,0	488,1	506,6	500,7	490,2	531,6
Études secondaires partielles	15,8	-4,0	1 501,9	1 563,9	1 732,5	1 755,7	1 786,2	1 758,9	1 788,8	1 804,2	1 880,6	1 898,9	1 932,5
Diplôme d'études secondaires	8,6	-1,3	3 336,3	3 379,3	3 383,6	3 433,1	3 393,4	3 362,2	3 275,1	3 180,0	3 176,1	3 119,9	3 108,7
Études postsecondaires partielles	9,8	1,9	1 398,2	1 372,6	1 466,4	1 418,1	1 329,2	1 374,9	1 553,5	1 576,4	1 477,8	1 392,3	1 449,7
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	6,4	3,3	6 126,7	5 932,3	5 946,9	5 919,0	5 717,1	5 577,3	5 476,4	5 342,9	5 232,9	5 044,2	4 848,3
Grade universitaire	5,1	5,0	4 410,9	4 202,2	4 112,5	3 942,1	3 836,8	3 650,2	3 389,1	3 312,7	3 157,9	3 039,5	2 948,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[1] Les données pour l'exercice financier ont été calculées à l'aide des moyennes annuelles de données non désaisonnalisées.

Annexe 2.7 : Estimations de la population active

	Écart (%)[1]	Estimations annuelles de la population active selon l'exercice financier (milliers)[2]										
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003	2001-2002	2000-2001
Population	1,3	27 743,9	27 391,7	27 006,9	26 613,4	26 239,1	25 871,4	25 515,8	25 180,0	24 865,3	24 527,6	24 174,0
Population active	1,2	18 584,2	18 363,9	18 248,3	17 968,1	17 612,5	17 335,7	17 189,7	17 008,0	16 683,9	16 194,9	15 915,7
Emploi[3]	1,7	17 121,3	16 827,6	17 038,2	16 896,3	16 513,3	16 187,5	15 971,1	15 722,8	15 426,1	14 984,9	14 819,4
temps plein	1,5	13 790,9	13 592,1	13 849,6	13 812,8	13 511,9	13 215,1	13 011,0	12 763,2	12 515,4	12 253,2	12 134,9
temps partiel	2,9	3 330,4	3 235,5	3 188,6	3 083,4	3 001,4	2 972,4	2 960,1	2 959,7	2 910,6	2 731,8	2 684,5
Chômage	-4,8	1 463,0	1 536,3	1 210,1	1 071,8	1 099,2	1 148,2	1 218,6	1 285,2	1 257,8	1 210,0	1 096,4
	Écart en points de pourcentage[4]	Estimations annuelles de la population active selon l'exercice financier (%)[2]										
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003	2001-2002	2000-2001
Taux de chômage	-0,5	7,9	8,4	6,6	6,0	6,3	6,6	7,1	7,5	7,5	7,5	6,9
Taux d'activité	0,0	67,0	67,0	67,6	67,5	67,1	67,0	67,4	67,5	67,1	66,0	65,8
Taux d'emploi	0,3	61,7	61,4	63,1	63,5	62,9	62,6	62,6	62,5	62,0	61,1	61,3
		Estimations trimestrielles de la population active (milliers, %)[5]										
	2011T1	2010T4	2010T3	2010T2	2010T1	2009T4	2009T3	2009T2	2009T1	2008T4	2008T3	2008T2
Population	27 865,5	27 790,2	27 708,6	27 611,4	27 523,9	27 444,4	27 352,4	27 246,2	27 149,6	27 061,3	26 963,1	26 853,8
Population active	18 668,7	18 568,6	18 592,7	18 525,3	18 418,3	18 397,3	18 342,6	18 318,8	18 280,3	18 281,6	18 217,3	18 184,1
Emploi[3]	17 233,6	17 139,2	17 096,7	17 039,8	16 909,1	16 854,3	16 777,6	16 778,2	16 853,0	17 102,0	17 104,7	17 083,5
temps plein	13 893,1	13 815,9	13 715,5	13 749,6	13 670,7	13 631,7	13 534,2	13 526,9	13 619,9	13 892,8	13 941,4	13 920,9
temps partiel	3 340,5	3 323,3	3 381,1	3 290,2	3 238,4	3 222,6	3 243,5	3 251,2	3 233,0	3 209,2	3 163,3	3 162,6
Chômage	1 435,1	1 429,3	1 496,1	1 485,6	1 509,3	1 543,1	1 565,0	1 540,6	1 427,3	1 179,5	1 112,5	1 100,7
Taux de chômage	7,7	7,7	8,0	8,0	8,2	8,4	8,5	8,4	7,8	6,4	6,1	6,1
Taux d'activité	67,0	66,8	67,1	67,1	66,9	67,0	67,1	67,2	67,3	67,6	67,6	67,7
Taux d'emploi	61,8	61,7	61,7	61,7	61,4	61,4	61,3	61,6	62,1	63,2	63,4	63,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[1] Augmentation en pourcentage entre 2009-2010 et 2010-2011.

[2] Les données pour l'exercice financier ont été calculées à l'aide des moyennes annuelles de données non désaisonnalisées.

[3] L'emploi comprend les personnes qui sont des travailleurs autonomes.

[4] Écart en points de pourcentage entre 2009-2010 et 2010-2011.

[5] Les données trimestrielles ont été calculées à l'aide des moyennes trimestrielles des données désaisonnalisées.

ANNEXE 3

TABLEAUX DES DONNÉES SUR LES PRESTATIONS DE REVENU

Annexe 3.1 : Total des prestations de revenu 236
Annexe 3.2 : Prestations régulières 237
Annexe 3.3 : Prestations régulières, selon l'industrie 238
Annexe 3.4 : Répartition des demandes de prestations régulières selon la durée de l'emploi assurable 239
Annexe 3.5 : Prestations de pêcheur 241
Annexe 3.6 : Prestataires fréquents 242
Annexe 3.7 : Prestations spéciales 244
Annexe 3.8 : Prestations de maternité 245
Annexe 3.9 : Prestations parentales (parents biologiques) 246
Annexe 3.10 : Prestations parentales (parents adoptifs) 247
Annexe 3.11 : Prestations de maladie 248
Annexe 3.12 : Prestations de soignant 249
Annexe 3.13 : Supplément familial, 2010-2011 250
Annexe 3.14 : Travail pendant une période de prestations 251
Annexe 3.15 : Remboursement des prestations 252
Annexe 3.16 : Cotisants au régime, 2009 253
Annexe 3.17 : Ratios prestations-cotisations, 2009 255

Annexe 3.1 : Total des prestations de revenu

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes[2]					Montants versés[2]				
	Écart (%)	(milliers)				Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Province/territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	-7,9	85,0	92,3	93,4	90,4	3,7	377	363	360	343	-8,5	884,0	966,0	838,3	786,2
Île-du-Prince-Édouard	-5,0	23,3	24,6	24,4	23,3	1,4	370	364	359	346	-2,3	221,9	227,1	201,9	191,6
Nouvelle-Écosse	-4,8	86,3	90,7	89,9	82,7	1,9	363	356	349	334	-4,2	791,1	825,9	696,7	638,9
Nouveau-Brunswick	-3,0	91,3	94,1	91,9	88,9	2,1	359	352	347	335	-3,0	833,8	859,5	723,9	684,5
Québec	-12,6	506,3	579,1	571,8	511,8	1,3	364	360	351	339	-6,8	3 896,4	4 181,3	3 342,9	3 117,0
Ontario	-19,2	566,6	701,4	731,3	551,7	0,6	371	369	366	349	-15,1	5 874,9	6 917,4	4 922,8	4 037,8
Manitoba	-12,5	58,4	66,7	62,0	51,4	1,8	358	352	345	329	-5,2	487,8	514,8	390,5	349,7
Saskatchewan	-11,3	44,2	49,8	46,2	40,2	1,9	376	369	364	342	-4,2	408,0	426,1	321,4	294,2
Alberta	-23,0	152,0	197,3	166,4	117,9	1,1	400	395	389	368	-19,2	1 623,9	2 008,9	1 078,6	877,2
Colombie-Britannique	-13,7	226,8	262,9	255,3	194,2	0,0	367	367	366	350	-8,1	2 224,1	2 420,7	1 636,2	1 301,4
Nunavut	15,1	1,6	1,4	1,5	1,0	1,2	430	425	403	383	4,5	18,4	17,6	13,0	11,5
Territoires du Nord-Ouest	-1,6	2,5	2,5	2,3	1,9	3,4	440	426	420	396	-4,5	31,1	32,6	23,3	21,6
Yukon	-5,2	2,6	2,7	2,6	2,3	2,7	434	423	413	387	-12,3	27,9	31,9	22,6	21,2
Sexe															
Hommes	-17,8	1 010,2	1 228,5	1 232,6	947,7	1,1	395	391	387	372	-17,0	9 276,0	11 170,9	7 582,9	6 321,7
Femmes	-10,7	836,6	937,0	906,3	809,8	1,6	340	334	327	314	-2,6	8 047,5	8 258,8	6 629,4	6 011,2
Âge															
Moins de 25 ans	-13,9	218,1	253,3	249,4	203,3	1,5	331	326	325	308	-18,7	1 595,3	1 962,7	1 418,9	1 209,7
25 à 44 ans	-15,1	901,7	1 061,5	1 057,5	887,3	1,3	381	377	370	355	-12,3	9 057,2	10 323,4	7 807,2	6 961,4
45 à 54 ans	-18,0	417,4	508,9	510,3	408,0	0,6	374	372	367	349	-10,7	3 793,9	4 249,1	2 995,4	2 495,1
55 ans et plus	-9,4	309,6	341,8	321,7	258,9	0,8	359	356	351	335	-0,6	2 877,1	2 894,5	1 990,8	1 666,6
Recours à l'assurance-emploi[3]															
Nouveaux prestataires	-22,8	805,3	1 043,8	997,0	750,1	-0,4	360	361	355	336	-12,5	8 757,8	10 013,1	6 874,3	5 768,4
Prestataires occasionnels	-8,0	532,1	578,3	589,8	484,7	1,3	365	360	357	339	-12,0	4 506,2	5 118,3	3 635,1	3 088,8
Prestataires fréquents	-6,3	509,4	543,4	552,0	522,8	2,3	392	384	377	365	-5,6	4 059,5	4 298,3	3 702,8	3 475,6
TOTAL NATIONAL	**-14,7**	**1 846,8**	**2 165,5**	**2 138,9**	**1 757,5**	**1,0**	**370**	**366**	**361**	**345**	**-10,8**	**17 323,5**	**19 429,7**	**14 212,3**	**12 332,9**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.

[2] Tient compte des prestations versées au titre des prestations régulières, de pêcheur, spéciales (de maladie, de maternité, parentales et de soignant) et d'emploi (conformément à l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*), ainsi que des prestations versées dans le cadre du Travail partagé. Les versements au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne sont pas compris. Les données monétaires englobent les montants versés au titre du supplément familial.

[3] Les nouveaux prestataires sont des personnes qui n'ont pas présenté de demande dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont des personnes qui comptent moins de trois demandes actives dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont des personnes qui comptent trois demandes actives ou plus dans les cinq années précédant leur demande actuelle.

Annexe 3.2 : Prestations régulières

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes[2]					Montants versés[2]				
	Écart (%)	(milliers)				Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Province/territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	-7,6	67,7	73,3	74,1	70,3	3,3	372	360	354	337	-9,6	686,7	759,3	633,9	591,2
Île-du-Prince-Édouard	-5,4	18,0	19,1	18,6	17,6	0,9	361	358	353	339	-1,8	159,5	162,4	143,3	133,7
Nouvelle-Écosse	-4,4	67,0	70,0	70,2	62,7	2,0	360	353	347	331	-4,4	581,6	608,2	494,3	447,5
Nouveau-Brunswick	-2,5	74,5	76,4	75,2	72,0	1,7	359	353	349	336	-3,7	631,2	655,2	541,1	514,9
Québec	-10,2	441,5	491,4	503,4	449,7	1,6	368	363	355	344	-6,1	3 433,1	3 657,3	2 926,8	2 722,6
Ontario	-17,9	398,0	484,6	537,5	378,9	0,7	371	368	369	353	-18,4	3 796,3	4 653,7	2 957,5	2 207,7
Manitoba	-12,6	37,5	42,9	39,6	32,2	1,2	359	355	349	331	-4,9	280,8	295,3	199,2	169,3
Saskatchewan	-15,1	29,0	34,1	31,1	26,1	1,3	379	374	371	349	-7,3	242,5	261,6	170,2	160,6
Alberta	-26,1	96,8	131,1	106,6	58,0	1,9	406	399	398	375	-25,6	950,5	1 277,6	442,0	309,3
Colombie-Britannique	-14,3	161,9	188,9	181,4	122,8	-0,4	368	369	372	356	-10,5	1 479,0	1 652,9	939,3	667,0
Nunavut	21,1	1,2	1,0	1,0	0,6	0,1	428	427	414	390	12,2	12,7	11,3	9,0	6,6
Territoires du Nord-Ouest	-12,2	1,7	1,9	1,7	1,3	3,1	441	428	423	392	-12,4	20,4	23,3	15,1	12,8
Yukon	0,5	2,1	2,1	2,1	1,8	1,8	431	423	417	388	-17,3	20,2	24,4	17,0	14,5
Sexe															
Hommes	-14,9	847,5	996,4	1 038,6	775,4	1,3	395	390	387	373	-17,1	7 969,7	9 610,0	6 350,5	5 215,7
Femmes	-11,4	549,4	620,3	603,9	518,7	1,0	333	330	324	310	-2,4	4 324,7	4 432,4	3 138,2	2 742,0
Age															
Moins de 25 ans	-14,6	161,6	189,3	184,4	137,0	1,5	337	332	333	316	-20,9	1 092,1	1 381,3	876,5	714,4
25 à 44 ans	-15,1	629,4	741,3	763,2	606,4	1,2	381	376	372	356	-16,7	5 404,5	6 488,4	4 382,0	3 758,1
45 à 54 ans	-14,8	349,0	409,9	427,7	339,2	0,8	376	373	369	352	-10,3	3 282,7	3 659,5	2 539,8	2 089,5
55 ans et plus	-7,0	256,9	276,2	267,2	211,6	1,1	362	358	354	338	0,1	2 515,1	2 513,1	1 690,4	1 395,6
Recours à l'assurance-emploi[3]															
Nouveaux prestataires	-24,1	468,9	617,6	622,4	412,5	-0,9	355	358	357	335	-16,7	5 021,4	6 029,3	3 424,9	2 621,7
Prestataires occasionnels	-7,8	455,6	494,3	508,3	401,4	1,2	367	362	360	341	-12,4	3 688,5	4 212,2	2 837,9	2 329,1
Prestataires fréquents	-6,4	472,4	504,7	511,8	480,1	2,1	391	383	376	363	-5,7	3 584,5	3 800,8	3 225,9	3 006,9
TOTAL NATIONAL	**-13,6**	**1 396,9**	**1 616,6**	**1 642,5**	**1 294,1**	**1,0**	**371**	**367**	**364**	**347**	**-12,4**	**12 294,4**	**14 042,4**	**9 488,7**	**7 957,6**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

[2] Tient compte du montant du supplément familial versé aux prestataires ayant touché des prestations régulières.

[3] Les nouveaux prestataires sont des personnes qui n'ont pas présenté de demande dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont des personnes qui comptent moins de trois demandes actives dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont des personnes qui comptent trois demandes actives ou plus dans les cinq années précédant leur demande actuelle.

Annexe 3.3 : Prestations régulières, selon l'industrie

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés				
	Écart (%)	(milliers)				Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Industries productrices de biens	**-16,1**	**529,4**	**630,9**	**732,5**	**541,4**	**1,3**	**403**	**398**	**391**	**374**	**-22,9**	**4 975,6**	**6 450,8**	**4 512,7**	**3 631,8**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse[2]	-9,6	63,5	70,2	73,1	73,7	-0,2	368	368	365	353	-11,4	575,6	649,3	573,4	568,4
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	-32,7	20,5	30,4	35,1	21,0	2,2	448	438	430	414	-46,8	220,6	414,8	210,1	157,1
Services publics	-4,6	5,0	5,3	4,5	4,0	3,1	445	432	422	407	5,9	46,2	43,7	28,1	23,9
Construction	-6,8	267,8	287,5	279,3	211,6	2,3	425	416	407	395	-9,1	2 291,5	2 519,7	1 687,7	1 366,1
Fabrication	-27,3	172,7	237,6	340,6	231,1	-0,7	377	380	378	357	-34,8	1 841,6	2 823,4	2 013,4	1 516,3
Industries de services	**-12,7**	**823,8**	**944,0**	**876,9**	**734,1**	**1,1**	**351**	**348**	**342**	**328**	**-4,4**	**6 978,9**	**7 297,4**	**4 810,0**	**4 218,4**
Commerce de gros	-20,9	50,0	63,2	63,4	49,2	-0,2	365	366	355	340	-12,5	588,4	672,7	415,6	354,1
Commerce de détail	-5,5	94,7	100,3	93,8	75,6	3,0	313	304	300	286	3,5	802,1	774,9	514,5	446,4
Transport et entreposage	-19,3	61,3	76,0	73,8	58,8	-0,5	358	360	360	340	-19,9	515,9	644,2	405,3	339,7
Industrie de l'information et industrie culturelle	-23,0	13,2	17,2	16,9	11,8	2,2	396	387	381	367	-7,1	172,3	185,5	105,7	89,2
Finance et assurances	-19,9	16,6	20,8	19,3	14,4	-0,9	379	382	370	351	-1,1	220,1	222,5	133,4	107,2
Services immobiliers et services de location et de location à bail	-17,1	17,8	21,5	19,7	14,0	1,3	353	348	348	329	-7,9	185,5	201,5	116,7	95,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	-18,0	53,9	65,8	68,7	46,2	1,0	391	387	382	364	-21,9	569,6	729,4	409,2	316,5
Gestion de sociétés et d'entreprises	-8,7	7,4	8,1	9,0	6,0	3,7	394	380	357	358	-12,7	75,0	85,9	54,1	42,2
Services administratifs, services de soutien, service de gestion des déchets et services d'assainissement	-15,0	95,8	112,8	106,0	80,4	2,0	341	334	331	318	-10,9	856,1	961,2	607,5	504,3
Services d'enseignement	-15,5	126,0	149,0	135,2	128,7	1,4	387	382	372	364	11,0	664,9	599,3	461,3	428,1
Soins de santé et assistance sociale	2,4	54,3	53,0	45,8	43,2	1,8	343	337	329	314	21,7	425,5	349,6	254,2	236,2
Arts, spectacles et loisirs	-6,9	34,6	37,1	32,3	30,2	2,2	328	321	315	305	4,4	253,9	243,2	185,2	172,3
Hébergement et services de restauration	-8,0	76,7	83,3	75,4	67,2	1,1	285	282	282	270	-2,4	558,8	572,3	409,0	379,2
Autres services	-14,5	47,7	55,8	50,8	43,5	2,4	337	329	325	308	-2,1	438,8	448,2	299,9	272,8
Administration publique	-8,0	74,0	80,5	66,8	65,0	2,1	388	380	370	356	7,4	651,9	606,9	438,5	434,4
Non classées	4,8	43,6	41,7	33,0	18,6	0,3	344	343	341	326	15,5	339,9	294,2	166,0	107,5
ENSEMBLE DES INDUSTRIES	**-13,6**	**1 396,9**	**1 616,6**	**1 642,5**	**1 294,1**	**1,0**	**371**	**367**	**364**	**347**	**-12,4**	**12 294,4**	**14 042,4**	**9 488,7**	**7 957,6**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

[2] Étant donné leur petit nombre, les prestations régulières versées au titre de la récolte tirée de la pêche (travail indépendant) ont été comptabilisées sous Agriculture, foresterie, pêche et chasse. À noter que la majorité des demandes liées à la récolte tirée de la pêche (travail indépendant) sont considérées comme des demandes de prestations de pêcheur (consultez l'annexe 3.5 pour de plus amples détails à ce sujet).

Annexe 3.4 : Répartition des demandes de prestations régulières selon la durée de l'emploi assurable

	Écart (%)			Nouvelles demandes[1]											
	2009-2010–2010-2011			2010-2011			2009-2010			2008-2009			2007-2008		
	Périodes courtes[2]	Périodes moyennes[3]	Périodes longues[4]	Périodes courtes	Périodes moyennes	Périodes longues	Périodes courtes	Périodes moyennes	Périodes longues	Périodes courtes	Périodes moyennes	Périodes longues	Périodes courtes	Périodes moyennes	Périodes longues
Province/territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	-13,4	-6,1	-8,1	7 490	38 970	21 240	8 650	41 510	23 120	6 500	41 980	25 650	6 940	41 600	21 800
Île-du-Prince-Édouard	19,3	-6,7	-8,8	1 730	10 360	5 940	1 450	11 100	6 510	1 840	10 640	6 130	2 030	10 270	5 300
Nouvelle-Écosse	-7,3	-2,5	-6,8	4 170	39 030	23 740	4 500	40 020	25 470	4 260	39 320	26 610	4 470	36 340	21 930
Nouveau-Brunswick	-3,9	-1,7	-3,7	4 210	45 560	24 750	4 380	46 340	25 690	3 720	44 040	27 390	4 350	43 710	23 910
Québec	-6,5	-6,1	-16,6	24 000	260 290	157 180	25 660	277 260	188 480	25 360	277 850	200 130	25 080	263 600	161 010
Ontario	-9,8	-9,7	-25,8	14 410	202 040	181 580	15 980	223 730	244 870	16 050	232 280	289 120	12 050	191 600	175 260
Manitoba	6,3	-12,0	-15,2	1 680	21 180	14 590	1 580	24 080	17 200	1 370	21 170	17 090	1 170	18 820	12 250
Saskatchewan	-27,1	-9,3	-21,4	940	16 870	11 180	1 290	18 610	14 230	950	17 090	13 050	1 070	15 490	9 550
Alberta	-14,2	-17,6	-33,4	2 950	45 990	47 880	3 440	55 790	71 840	2 320	46 310	57 980	1 390	28 850	27 710
Colombie-Britannique	-11,2	-8,8	-20,7	7 230	87 180	67 520	8 140	95 560	85 150	6 990	89 230	85 170	5 390	69 340	47 990
Nunavut	200,0	17,0	17,5	60	620	470	20	530	400	50	420	550	20	430	160
Territoires du Nord-Ouest	175,0	-11,3	-21,8	110	860	680	40	970	870	70	720	920	70	770	490
Yukon	-30,0	10,5	-11,7	70	1 370	680	100	1 240	770	70	1 230	790	110	1 070	610

Suite à la page suivante

Annexe 3.4 : Répartition des demandes de prestations régulières selon la durée de l'emploi assurable *(suite)*

	Écart (%)			Nouvelles demandes[1]											
	2009-2010–2010-2011			2010-2011			2009-2010			2008-2009			2007-2008		
	Périodes courtes[2]	Périodes moyennes[3]	Périodes longues[4]	Périodes courtes	Périodes moyennes	Périodes longues	Périodes courtes	Périodes moyennes	Périodes longues	Périodes courtes	Périodes moyennes	Périodes longues	Périodes courtes	Périodes moyennes	Périodes longues
Sexe															
Hommes	-12,8	-7,5	-22,9	39 340	449 440	358 690	45 120	485 950	465 260	38 010	478 900	521 680	35 190	404 700	335 510
Female	-1,3	-8,5	-17,0	29 710	320 880	198 740	30 110	350 790	239 340	31 540	343 380	228 900	28 950	317 190	172 460
Âge															
Moins de 25 ans	-15,5	-10,2	-21,6	7 420	99 630	54 560	8 780	110 910	69 610	7 600	106 440	70 330	6 480	85 610	44 880
25 à 44 ans	-8,1	-9,3	-21,8	28 290	330 670	270 390	30 800	364 450	345 970	29 390	365 030	368 740	27 340	323 700	255 270
45 à 54 ans	-11,2	-8,7	-22,2	16 600	189 100	143 290	18 700	207 030	184 130	17 030	207 620	203 020	15 930	186 750	136 500
55 ans et plus	-1,2	-2,2	-15,0	16 740	150 920	89 190	16 950	154 350	104 890	15 530	143 190	108 490	14 390	125 830	71 320
Recours à l'assurance-emploi[5]															
Nouveaux prestataires	-17,4	-16,4	-29,2	10 270	197 570	261 080	12 430	236 230	368 930	11 550	235 130	375 690	8 140	178 170	226 160
Prestataires occasionnels	-3,1	-3,6	-14,1	29 850	252 850	172 820	30 800	262 280	201 200	27 540	253 520	227 190	24 980	218 820	157 610
Prestataires fréquents	-9,6	-5,4	-8,1	28 930	319 900	123 530	32 000	338 230	134 470	30 460	333 630	147 700	31 020	324 900	124 200
NATIONAL	**-8,2**	**-7,9**	**-20,9**	**69 050**	**770 320**	**557 430**	**75 230**	**836 740**	**704 600**	**69 550**	**822 280**	**750 580**	**64 140**	**721 890**	**507 970**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

[2] Périodes courtes : emploi assurable d'une durée correspondant tout juste à celle qu'exigent les normes minimales d'admissibilité ou jusqu'à deux semaines de plus.

[3] Périodes moyennes : emploi assurable d'une durée d'au moins trois semaines de plus que ne l'exigent les normes minimales d'admissibilité, mais inférieure ou égale à six mois.

[4] Périodes longues : emploi assurable d'une durée d'au moins six mois de plus que ce qui est exigé en vertu des normes minimales d'admissibilité.

[5] Les nouveaux prestataires sont des personnes qui n'ont pas présenté de demande dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont des personnes qui comptent moins de trois demandes actives dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont des personnes qui comptent trois demandes actives ou plus dans les cinq années précédant leur demande actuelle.

Annexe 3.5 : Prestations de pêcheur

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes[2]					Montants versés[2]				
	Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Province/territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	-6,4	11 295	12 070	13 569	13 920	4,5	417	399	404	395	-7,5	92,52	100,03	107,13	106,75
Île-du-Prince-Édouard	-2,9	3 015	3 104	3 220	3 327	3,6	436	421	415	406	-3,2	23,88	24,68	25,24	25,76
Nouvelle-Écosse	-0,1	5 558	5 563	5 518	5 744	3,3	432	418	407	401	2,0	46,98	46,06	43,44	44,51
Nouveau-Brunswick	-3,1	2 718	2 806	2 871	3 054	2,8	440	428	419	404	-5,1	23,19	24,44	23,38	23,67
Québec	-5,6	1 478	1 565	1 601	1 639	3,2	445	431	421	409	-1,4	11,64	11,81	11,79	11,47
Ontario	12,5	90	80	66	80	1,0	394	390	360	363	31,6	1,00	0,76	0,71	0,58
Manitoba	-3,7	893	927	809	830	-1,3	371	376	382	368	1,2	9,20	9,09	8,86	8,36
Saskatchewan	-12,3	136	155	111	112	4,8	368	351	354	304	-20,6	0,50	0,63	0,34	0,36
Alberta	13,6	25	22	24	32	8,8	421	387	391	386	-52,4	0,10	0,21	0,12	0,52
Colombie-Britannique	10,9	3 294	2 969	2 701	3 098	4,6	411	393	368	351	19,8	32,39	27,03	24,89	26,69
Nunavut	-22,2	21	27	28	23	3,6	426	411	404	395	-42,9	0,12	0,21	0,13	0,16
Territoires du Nord-Ouest	28,6	9	7	10	7	-2,4	399	409	384	339	21,4	0,17	0,14	0,15	0,05
Yukon	-66,7	1	3	1	0	19,0	457	384	353	0	N/A	0,00	0,00	0,00	0,00
Sexe															
Hommes	-2,5	23 672	24 282	24 963	26 049	3,6	428	413	408	397	-1,2	200,07	202,51	200,46	202,80
Femmes	-3,1	4 861	5 016	5 566	5 817	4,4	401	384	386	377	-2,3	41,62	42,59	45,71	46,08
Âge															
Moins de 25 ans	-3,9	1 218	1 267	1 414	1 507	2,5	405	395	384	377	-18,6	9,13	11,22	11,00	11,73
25 à 44 ans	-7,1	9 639	10 375	11 340	12 548	3,4	426	412	407	397	-5,2	84,00	88,62	94,75	103,07
45 à 54 ans	-2,7	9 029	9 277	9 539	9 795	3,6	427	412	407	395	-0,6	75,46	75,90	74,52	72,50
55 ans et plus	3,2	8 647	8 379	8 236	8 016	4,8	419	400	399	389	5,4	73,10	69,35	65,90	61,59
Recours à l'assurance-emploi[3]															
Nouveaux prestataires	10,6	895	809	742	809	1,6	393	387	371	366	0,4	7,27	7,24	5,84	6,69
Prestataires occasionnels	11,3	2 136	1 920	1 854	2 108	3,3	402	389	375	361	9,5	16,87	15,40	15,23	17,39
Prestataires fréquents	-4,0	25 502	26 569	27 933	28 949	3,9	426	410	407	396	-2,2	217,56	222,46	225,09	224,80
TOTAL NATIONAL	**-2,6**	**28 533**	**29 298**	**30 529**	**31 866**	**3,7**	**423**	**408**	**404**	**393**	**-1,4**	**241,70**	**245,10**	**246,17**	**248,88**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

S.O. : sans objet

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de pêcheur.

[2] Incluent le montant du supplément familial versé aux prestataires ayant touché des prestations de pêcheur.

[3] Les nouveaux prestataires sont des personnes qui n'ont pas présenté de demande dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont des personnes qui comptent moins de trois demandes actives dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont des personnes qui comptent trois demandes actives ou plus dans les cinq années précédant leur demande actuelle.

Annexe 3.6 : Prestataires fréquents[1]

	Nouvelles demandes[2]					Prestations hebdomadaires moyennes[3]					Montants versés[3]				
	Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Province/territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	-5,2	53 930	56 890	58 050	58 710	3,9	391	376	375	360	-8,1	526,1	572,4	515,4	500,5
Île-du-Prince-Édouard	-2,6	13 960	14 330	14 770	14 650	2,5	388	379	374	360	-3,3	123,7	127,9	117,9	117,3
Nouvelle-Écosse	-2,6	37 530	38 550	38 240	37 330	2,4	386	377	368	357	-2,5	323,0	331,3	292,9	280,7
Nouveau-Brunswick	-1,1	44 950	45 460	45 550	45 520	2,5	382	372	365	352	-3,5	395,3	409,6	357,5	351,3
Québec	-6,4	188 160	201 060	202 400	193 260	2,3	394	385	375	366	-3,8	1 334,4	1 386,9	1 229,6	1 176,5
Ontario	-6,6	94 210	100 920	108 270	90 910	1,5	399	393	389	375	-10,6	604,4	676,3	533,6	435,2
Manitoba	-13,2	10 680	12 300	11 510	11 420	1,4	378	373	366	354	-2,5	74,9	76,8	64,3	61,5
Saskatchewan	-14,2	8 690	10 130	9 780	9 710	1,8	394	387	376	359	-6,3	61,7	65,8	55,2	54,6
Alberta	-9,7	11 910	13 190	13 840	11 940	3,4	427	413	403	386	-8,7	91,7	100,4	66,3	59,7
Colombie-Britannique	-12,5	32 560	37 220	36 080	34 530	0,8	388	384	379	367	-3,1	253,6	261,6	205,9	184,1
Nunavut	7,1	150	140	160	110	-0,2	441	442	436	423	-25,2	1,4	1,8	1,4	0,8
Territoires du Nord-Ouest	17,6	400	340	390	370	2,0	451	442	430	420	10,0	4,8	4,3	4,3	3,7
Yukon	0,0	770	770	710	630	1,2	437	432	421	404	-12,5	7,1	8,1	6,6	5,8

Suite à la page suivante

Annexe 3.6 : Prestataires fréquents[1] *(suite)*

	Nouvelles demandes[2]					Prestations hebdomadaires moyennes[3]					Montants versés[3]				
	Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Sexe															
Hommes	-3,8	331 470	344 430	355 520	330 160	2,3	418	408	402	390	-7,6	2 744,4	2 969,8	2 533,9	2 355,4
Femmes	-10,9	166 400	186 860	184 220	178 930	0,7	342	340	331	320	0,4	1 057,6	1 053,5	917,0	876,3
Âge															
Moins de 25 ans	-1,0	14 750	14 900	15 270	14 020	2,8	404	393	386	369	-6,8	110,7	118,8	101,1	92,3
25 à 44 ans	-7,5	193 960	209 590	219 030	211 200	2,6	406	396	389	375	-9,9	1 448,0	1 607,5	1 401,3	1 366,4
45 à 54 ans	-9,1	158 070	173 920	178 260	167 970	2,2	391	383	376	363	-5,6	1 211,9	1 284,1	1 113,4	1 028,4
55 ans et plus	-1,3	131 090	132 870	127 180	115 900	1,9	375	368	361	349	1,8	1 031,4	1 012,9	835,2	744,6
Caractère saisonnier de l'emploi[4]															
Saisonnier	-8,3	407 310	444 000	440 590	424 110	2,0	393	385	378	366	-3,8	3 136,5	3 259,3	2 817,2	2 676,1
Non saisonnier	3,7	90 560	87 290	99 150	84 980	3,4	392	379	377	361	-12,9	665,5	764,0	633,7	555,6
TOTAL NATIONAL	**-6,3**	**497 870**	**531 290**	**539 740**	**509 090**	**2,2**	**393**	**384**	**377**	**365**	**-5,5**	**3 802,0**	**4 023,3**	**3 451,0**	**3 231,7**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Ce tableau comprend les demandes de prestations régulières et de prestations de pêcheur.

[2] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières ou de pêcheur.

[3] Incluent le montant du supplément familial versé aux prestataires fréquents.

[4] Sont considérées comme prestataires saisonniers les personnes ayant présenté leurs demandes antérieures à peu près au même moment de l'année que leur demande actuelle.

Annexe 3.7 : Prestations spéciales[1]

	Nouvelles demandes[2]					Montants versés[3]				
	Écart (%)					Écart (%)	(M$)			
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Province/territoire										
Terre-Neuve-et-Labrador	-4,2	10 740	11 210	10 790	10 820	4,4	82,9	79,4	71,8	65,4
Île-du-Prince-Édouard	3,1	5 370	5 210	5 300	4 690	-3,9	29,2	30,4	26,8	24,8
Nouvelle-Écosse	3,4	21 480	20 770	22 060	20 830	-3,0	144,3	148,7	143,3	130,3
Nouveau-Brunswick	1,8	25 360	24 910	25 100	24 640	0,1	142,6	142,4	134,6	123,2
Québec	-3,0	96 480	99 470	99 130	97 810	-0,5	300,0	301,5	282,2	273,6
Ontario	-2,7	181 220	186 340	188 090	183 880	-0,5	1 915,4	1 924,3	1 829,0	1 738,1
Manitoba	-2,0	18 870	19 250	19 140	17 750	-3,3	165,2	170,8	153,4	150,1
Saskatchewan	-1,7	14 250	14 490	14 210	13 530	2,7	147,5	143,6	134,6	118,7
Alberta	-2,7	50 990	52 420	52 210	48 860	-2,9	593,4	611,1	551,1	497,4
Colombie-Britannique	-2,3	72 720	74 440	76 890	72 520	0,3	636,6	634,8	603,0	558,8
Nunavut	2,1	480	470	500	310	-6,9	5,4	5,8	3,4	4,5
Territoires du Nord-Ouest	14,7	780	680	610	620	17,7	9,3	7,9	6,7	7,5
Yukon	-17,2	530	640	540	480	9,7	6,8	6,2	4,8	5,4
Sexe										
Hommes	-1,7	160 700	163 510	168 970	157 480	-1,8	682,6	694,8	645,0	594,1
Femmes	-2,4	338 570	346 790	345 600	339 260	-0,5	3 495,8	3 512,4	3 299,7	3 103,6
Âge										
Moins de 25 ans	-5,5	45 700	48 350	51 530	50 430	-8,7	350,1	383,5	374,6	348,2
25 à 44 ans	-2,2	294 460	301 150	303 000	296 260	-0,1	3 252,7	3 255,1	3 045,9	2 864,6
45 à 54 ans	-2,9	88 460	91 060	93 510	88 080	-0,2	325,6	326,1	309,3	285,6
55 ans et plus	1,3	70 650	69 740	66 530	61 970	3,1	250,0	242,4	214,8	199,3
TOTAL NATIONAL	**-2,2**	**499 270**	**510 300**	**514 570**	**496 740**	**-0,7**	**4 178,4**	**4 207,2**	**3 944,7**	**3 697,6**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] La ventilation des prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant figure dans les tableaux 3.8, 3.9, 3.10, 3.11 et 3.12.

[2] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité, parentales, de maladie ou de soignant. Incluent les demandes de prestations spéciales de travailleurs autonomes entre janvier et mars 2011.

[3] Incluent le montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

Annexe 3.8 : Prestations de maternité

	Nouvelles demandes[1]					Nombre moyen de semaines de prestations versées					Prestations hebdomadaires moyennes[2]					Montants versés[3]				
	Écart (%)					Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Province/ territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	-14,4	2 790	3 260	2 790	2 730	0,0	14,3	14,3	14,4	14,3	4,2	375	360	341	317	-5,5	15,6	16,5	14,0	12,4
Île-du-Prince-Édouard	0,0	960	960	1 030	910	1,4	14,3	14,1	14,7	14,1	-3,6	347	360	351	323	-7,1	5,2	5,6	4,8	4,4
Nouvelle-Écosse	5,4	5 880	5 580	6 140	5 940	0,0	14,5	14,5	14,4	14,4	2,3	349	341	333	319	0,7	28,9	28,7	29,5	28,1
Nouveau-Brunswick	-2,7	4 700	4 830	4 970	4 780	-0,7	14,5	14,6	14,4	14,5	3,8	355	342	327	320	2,5	24,9	24,3	23,8	22,6
Québec[3]	S.O.	0	0	0	0	N/A	0,0	0,0	0,0	0,0	N/A	0	0	0	0	0,0	0,4	0,4	0,3	0,1
Ontario	-3,2	84 290	87 040	87 930	86 830	0,0	14,6	14,6	14,6	14,6	2,4	377	368	356	345	-0,2	471,2	472,3	456,5	436,5
Manitoba	1,0	7 840	7 760	7 910	7 590	-0,7	14,6	14,7	14,7	14,7	3,0	348	338	326	314	-0,3	39,1	39,2	36,7	36,6
Saskatchewan	-5,1	6 880	7 250	7 070	6 800	0,0	14,7	14,7	14,6	14,6	5,2	361	343	332	324	1,6	37,5	36,9	33,8	31,4
Alberta	-1,6	28 200	28 670	27 920	27 070	0,0	14,6	14,6	14,6	14,6	1,6	376	370	356	343	-2,4	153,8	157,6	143,0	134,1
Colombie-Britannique	-1,3	26 330	26 680	26 170	25 120	0,7	14,6	14,5	14,7	14,6	3,7	360	347	342	330	1,5	139,8	137,7	130,3	122,2
Nunavut	15,0	230	200	240	190	5,0	14,8	14,1	14,6	14,8	4,8	433	413	356	370	0,0	1,3	1,3	1,1	1,2
Territoires du Nord-Ouest	-7,1	390	420	280	260	3,5	14,9	14,4	14,1	14,7	5,9	433	409	403	402	-3,8	2,5	2,6	1,6	1,7
Yukon	-35,7	180	280	200	240	-4,1	14,1	14,7	14,5	13,9	8,2	449	415	383	389	-29,4	1,2	1,7	1,0	1,4
Âge																				
Moins de 25 ans	-8,0	21 340	23 200	25 610	25 460	0,0	14,5	14,5	14,5	14,5	1,9	268	263	253	242	-8,6	85,3	93,3	94,5	90,4
25 ans et plus	-1,6	147 330	149 730	147 040	143 000	0,0	14,6	14,6	14,6	14,6	2,7	386	376	367	355	0,5	836,1	831,6	781,7	742,2
TOTAL NATIONAL	**-2,5**	**168 670**	**172 930**	**172 650**	**168 460**	**0,0**	**14,6**	**14,6**	**14,6**	**14,6**	**2,8**	**371**	**361**	**350**	**338**	**-0,4**	**921,4**	**924,9**	**876,2**	**832,7**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

S.O. : sans objet

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité. Incluent les demandes de prestations de maternité de travailleurs autonomes entre janvier et mars 2011.

[2] Incluent le montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maternité.

[3] Le Québec est exclu des calculs à l'échelle nationale. Depuis janvier 2006, cette province administre ses propres prestations de maternité.

Annexe 3.9 : Prestations parentales (parents biologiques)

	Nouvelles demandes[1]					Nombre moyen de semaines de prestations versées[2]					Prestations hebdomadaires moyennes[3]					Montants versés[3]				
	Écart (%)					Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Province/territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	-17,6	2 720	3 300	2 980	2 870	2,5	29,8	29,1	29,3	28,8	4,3	389	373	353	329	12,9	37,9	33,6	30,6	28,6
Île-du-Prince-Édouard	3,9	1 060	1 020	1 190	950	-5,6	26,4	28,0	27,6	27,9	-2,3	363	371	358	326	-7,2	11,5	12,5	10,2	9,9
Nouvelle-Écosse	4,7	6 510	6 220	6 710	6 360	-0,7	28,1	28,3	28,3	28,3	3,3	368	357	349	335	-4,2	65,2	68,1	66,7	58,3
Nouveau-Brunswick	1,3	5 330	5 260	5 410	5 400	-2,5	27,7	28,4	28,8	27,8	3,9	372	358	345	334	-1,7	55,9	56,8	53,8	50,2
Québec	S.O.	0	0	0	0	S.O.	0,0	0,0	0,0	0,0	S.O.	0	0	0	0	S.O.	0,0	0,0	0,0	0,0
Ontario	-3,5	96 180	99 720	99 050	98 250	-0,6	29,3	29,5	29,8	29,4	2,9	386	376	365	353	-0,6	1 122,5	1 129,2	1 068,1	1 006,0
Manitoba	-0,2	8 830	8 850	9 100	8 610	0,9	29,8	29,5	30,4	29,3	2,4	360	351	337	328	-2,6	92,0	94,5	84,6	83,2
Saskatchewan	-2,7	7 620	7 830	7 810	7 340	-3,0	29,5	30,4	29,5	29,4	5,2	373	354	345	335	3,9	86,0	82,8	79,1	67,0
Alberta	-1,1	29 860	30 180	29 700	28 380	-0,6	30,6	30,8	30,8	30,8	1,8	384	378	364	351	-2,4	350,8	359,5	324,6	285,5
Colombie-Britannique	1,5	29 170	28 730	29 040	27 500	-1,5	29,4	29,9	29,6	29,6	3,9	374	360	354	343	0,5	326,6	325,1	299,5	278,4
Nunavut	50,0	300	200	270	220	-19,3	23,1	28,6	26,1	21,9	3,6	433	418	360	369	-2,5	2,9	2,9	1,9	2,6
Territoires du Nord-Ouest	4,4	470	450	370	340	11,1	27,1	24,4	24,5	26,4	5,0	438	418	404	410	17,2	5,0	4,3	4,0	4,4
Yukon	-37,5	200	320	250	260	-14,7	26,1	30,6	29,2	30,8	7,3	450	420	397	393	17,5	3,9	3,3	2,8	2,8
Sexe																				
Hommes	3,0	26 350	25 590	25 820	24 140	-2,6	16,2	16,7	16,8	17,0	3,3	420	407	401	390	0,0	183,9	183,9	170,7	154,5
Femmes	-2,8	161 900	166 490	166 060	162 340	-0,3	31,5	31,6	31,7	31,3	2,8	375	365	353	342	-0,6	1 976,2	1 988,6	1 855,0	1 722,4
Âge																				
Moins de 25 ans	-8,7	21 250	23 270	25 330	25 300	-1,7	30,1	30,7	31,0	30,3	2,9	283	275	265	255	-10,9	197,0	221,1	213,0	193,9
25 ans et plus	-1,1	167 000	168 810	166 550	161 180	-0,7	29,3	29,5	29,7	29,4	2,7	394	384	374	363	0,6	1 963,1	1 951,4	1 812,7	1 683,0
TOTAL NATIONAL	**-2,0**	**188 250**	**192 080**	**191 880**	**186 480**	**-0,8**	**29,4**	**29,7**	**29,8**	**29,5**	**3,0**	**382**	**371**	**360**	**348**	**-0,6**	**2 160,1**	**2 172,5**	**2 025,7**	**1 876,9**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

S.O. : sans objet

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité. Incluent les demandes de prestations de maternité de travailleurs autonomes entre janvier et mars 2011.

[2] Incluent le montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maternité.

[3] Le Québec est exclu des calculs à l'échelle nationale. Depuis janvier 2006, cette province administre ses propres prestations de maternité.

Annexe 3.10 : Prestations parentales (parents adoptifs)

	Nouvelles demandes[1]					Nombre moyen de semaines de prestations versées[2]					Prestations hebdomadaires moyennes[3]					Montants versés[3]				
	Écart (%)					Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Province/territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	-50,0	10	20	10	10	0,0	35,0	35,0	0,0	0,0	2,2	457	447	435	423	-9,6	0,2	0,2	0,1	0,2
Île-du-Prince-Édouard	-25,0	30	40	30	0	0,0	35,0	35,0	35,0	0,0	-0,6	444	447	439	0	-32,7	0,5	0,7	0,2	0,1
Nouvelle-Écosse	-27,3	80	110	140	60	14,6	25,9	22,6	32,8	33,0	3,9	439	422	383	387	-42,7	0,9	1,6	1,1	0,8
Nouveau-Brunswick	150,0	50	20	70	90	S.O.	15,3	0,0	20,6	26,6	57,7	453	287	403	398	-17,5	0,3	0,3	0,9	0,8
Québec	S.O.	0	0	0	0	S.O.	0,0	0,0	0,0	0,0	S.O.	0	0	0	0	S.O.	0,0	0,0	0,0	0,0
Ontario	-30,8	720	1 040	960	990	-12,4	23,9	27,2	25,9	27,2	-0,4	427	429	412	382	-18,3	9,3	11,4	11,0	11,0
Manitoba	-37,5	50	80	170	90	30,6	35,0	26,8	29,7	25,8	0,7	370	367	415	410	-67,8	0,5	1,5	1,6	0,8
Saskatchewan	-55,6	40	90	70	110	76,8	33,0	18,7	22,0	21,6	-19,6	361	449	399	379	55,4	1,1	0,7	0,7	0,8
Alberta	-16,0	210	250	230	320	-13,8	22,4	26,0	26,2	27,4	4,2	444	426	424	383	-23,4	2,4	3,1	3,2	3,6
Colombie-Britannique	-6,7	280	300	380	420	-8,3	25,7	28,0	30,7	28,4	7,4	435	405	396	403	-32,7	3,2	4,7	4,9	4,6
Nunavut	-14,3	60	70	40	20	22,6	28,2	23,0	5,0	20,5	-3,0	419	431	402	415	2,6	0,8	0,8	0,1	0,4
Territoires du Nord-Ouest	S.O.	0	0	0	10	S.O.	0,0	0,0	0,0	18,0	S.O.	0	0	0	423	S.O.	0,0	0,0	0,0	0,4
Yukon	0,0	10	10	0	0	S.O.	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	468	457	0	0	2 726,5	0,1	0,0	0,0	0,0
Sexe																				
Hommes	-36,8	360	570	520	400	-18,8	15,9	19,6	16,9	18,2	-1,0	440	444	419	404	-29,1	3,6	5,0	4,1	2,9
Femmes	-19,2	1 180	1 460	1 580	1 720	-1,0	28,7	29,0	30,3	28,7	2,9	426	414	404	385	-21,8	15,7	20,0	19,6	20,7
Âge																				
Moins de 25 ans	200,0	30	10	10	20	S.O.	35,0	0,0	0,0	25,0	152,1	434	172	435	243	94,9	0,3	0,2	0,1	0,1
25 ans et plus	-25,2	1 510	2 020	2 090	2 100	-7,6	24,8	26,9	26,8	26,8	1,3	429	424	408	390	-24,1	18,9	24,9	23,7	23,5
TOTAL NATIONAL	**-24,1**	**1 540**	**2 030**	**2 100**	**2 120**	**-6,8**	**25,0**	**26,9**	**26,8**	**26,8**	**1,6**	**429**	**422**	**408**	**389**	**-23,3**	**19,2**	**25,1**	**23,8**	**23,6**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

S.O. : sans objet

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales (parents adoptifs).

[2] Les données relatives à la durée des périodes de prestations ne couvrent que les périodes ayant débuté au cours de la première moitié de l'exercice, de façon à ce qu'elles soient basées sur des périodes de prestations complètes. De plus, les calculs ont été effectués en appliquant la même pondération aux périodes de prestations parentales partagées et non partagées.

[3] Incluent le montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales (parents adoptifs).

[4] Le Québec est exclu des calculs à l'échelle nationale. Depuis janvier 2006, cette province administre ses propres prestations parentales.

Annexe 3.11 : Prestations de maladie

	Nouvelles demandes[1]					Nombre moyen de semaines de prestations versées					Prestations hebdomadaires moyennes[2]					Montants versés[2]				
	Écart (%)					Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Province/territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	-1,1	8 610	8 710	8 630	8 480	-0,1	9,2	9,2	9,5	9,3	4,3	346	332	321	302	0,1	29,0	29,0	27,0	24,1
Île-du-Prince-Édouard	4,1	4 530	4 350	4 320	3 900	-2,6	7,3	7,5	7,8	8,0	-0,2	348	348	335	324	3,6	12,0	11,6	11,6	10,3
Nouvelle-Écosse	2,5	15 880	15 490	16 280	15 370	-0,1	9,1	9,1	8,7	9,1	3,8	335	323	322	308	-2,1	48,9	50,0	45,7	42,7
Nouveau-Brunswick	2,2	21 030	20 570	20 570	20 090	2,5	8,2	8,0	8,0	8,0	3,5	346	334	323	315	1,0	61,2	60,6	55,9	49,3
Québec	-3,1	95 590	98 620	98 330	97 100	1,6	8,8	8,7	8,8	8,9	2,8	340	331	323	312	-0,7	296,5	298,8	279,6	272,0
Ontario	-1,8	88 280	89 920	91 480	88 620	1,4	10,0	9,9	9,8	10,0	2,6	340	332	328	314	0,1	308,5	308,4	289,5	280,5
Manitoba	-3,7	10 290	10 680	10 370	9 430	0,6	9,6	9,6	9,9	9,8	3,0	339	329	317	313	-6,0	33,0	35,1	30,2	29,2
Saskatchewan	-1,3	7 020	7 110	6 730	6 410	-5,3	9,4	9,9	9,7	9,6	1,8	339	333	331	303	-2,2	22,5	23,1	20,8	19,1
Alberta	-3,4	22 450	23 250	23 710	21 600	-1,0	10,0	10,1	10,1	10,1	1,3	363	358	351	338	-5,0	85,4	89,9	79,4	73,3
Colombie-Britannique	-4,1	46 610	48 600	51 120	47 530	1,9	10,1	9,9	10,1	10,2	1,2	337	333	328	321	-0,3	165,3	165,7	166,7	152,1
Nunavut	-42,1	110	190	170	70	1,7	10,8	10,6	7,2	9,7	1,4	428	422	385	340	-44,2	0,5	0,8	0,4	0,3
Territoires du Nord-Ouest	47,8	340	230	230	250	-10,3	9,8	11,0	10,3	9,4	4,1	434	417	435	408	64,3	1,6	1,0	1,0	1,0
Yukon	2,9	360	350	280	270	15,3	9,4	8,1	10,6	7,6	4,1	436	419	405	370	25,0	1,5	1,2	1,0	1,1
Sexe																				
Hommes	-2,3	133 220	136 290	141 760	131 950	1,7	9,1	8,9	9,1	9,1	2,2	379	370	367	354	-2,2	491,5	502,6	466,9	433,7
Femmes	-2,0	187 880	191 780	190 460	187 170	0,6	9,6	9,6	9,6	9,7	2,7	316	308	298	288	0,3	574,5	572,5	541,9	521,2
Âge																				
Moins de 25 ans	-2,1	27 960	28 560	29 760	28 940	2,1	8,3	8,2	8,5	8,4	2,8	282	275	273	259	-2,2	67,2	68,7	66,8	63,6
25 à 44 ans	-3,1	138 460	142 930	146 700	144 100	0,4	9,1	9,0	9,1	9,2	2,6	349	340	332	322	-2,8	448,7	461,5	441,3	426,3
45 à 54 ans	-3,1	85 120	87 860	90 390	85 180	2,6	9,8	9,5	9,5	9,7	2,6	353	344	339	324	-0,3	304,2	305,2	289,2	268,5
55 ans et plus	1,2	69 560	68 720	65 370	60 900	-0,3	10,1	10,2	10,1	10,3	1,8	338	332	326	316	2,6	245,9	239,8	211,4	196,4
TOTAL NATIONAL	**-2,1**	**321 100**	**328 070**	**332 220**	**319 120**	**1,0**	**9,4**	**9,3**	**9,4**	**9,5**	**2,5**	**342**	**334**	**327**	**316**	**-0,9**	**1 066,0**	**1 075,2**	**1 008,8**	**954,9**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maladie. Incluent les demandes de prestations de maladie de travailleurs autonomes entre janvier et mars 2011.

[2] Incluent le montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maladie. Incluent les demandes de prestations de maladie de travailleurs autonomes entre janvier et mars 2011.

Annexe 3.12 : Prestations de soignant

	Nouvelles demandes[1]					Nombre moyen de semaines de prestations versées					Prestations hebdomadaires moyennes[2]					Montants versés[2]				
	Écart (%)					Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Province/territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	16,1	72	62	67	69	-7,9	4,7	5,1	4,2	4,7	2,4	365	356	347	343	21,2	136,0	112,2	120,6	108,5
Île-du-Prince-Édouard	-40,8	29	49	27	31	7,7	5,0	4,6	5,0	5,0	3,9	353	340	345	301	-28,2	61,7	85,9	50,0	54,2
Nouvelle-Écosse	3,9	213	205	206	219	2,9	5,0	4,9	4,8	4,8	7,6	344	319	335	316	12,6	371,8	330,1	337,3	364,6
Nouveau-Brunswick	1,4	149	147	115	167	8,1	4,9	4,6	4,5	4,7	8,3	345	318	319	312	12,6	251,5	223,3	186,7	249,5
Québec	-3,9	1 046	1 088	1 081	941	2,5	4,4	4,3	4,3	4,3	3,2	350	339	343	328	7,1	1 731,3	1 616,1	1 669,6	1 418,4
Ontario	3,8	2 667	2 570	2 525	2 418	0,4	4,8	4,8	4,8	4,8	2,5	369	360	357	343	5,5	4 957,7	4 697,5	4 358,3	4 175,1
Manitoba	18,3	265	224	236	236	-4,3	4,6	4,8	4,8	4,7	0,8	359	356	335	321	15,8	452,7	390,8	365,8	358,5
Saskatchewan	21,0	190	157	147	158	1,5	4,9	4,8	5,0	4,9	4,8	373	356	340	333	31,1	341,8	260,8	274,0	280,9
Alberta	-13,8	467	542	518	512	0,2	4,8	4,8	4,8	5,0	3,4	384	372	372	350	-6,3	924,9	986,9	916,6	925,4
Colombie-Britannique	-1,2	903	914	900	939	-0,7	4,8	4,8	4,8	4,8	-0,9	361	364	349	344	-3,1	1 669,4	1 723,1	1 546,2	1 589,3
Nunavut	75,0	7	4	3	3	11,4	5,6	5,0	5,7	5,0	1,7	457	450	439	423	53,6	17,8	11,6	4,8	8,7
Territoires du Nord-Ouest	-10,0	9	10	5	4	16,0	5,2	4,5	5,8	3,0	-3,3	420	434	437	423	9,6	22,6	20,6	11,3	5,1
Yukon	66,7	10	6	7	9	8,4	5,6	5,2	4,3	4,8	9,0	451	413	402	386	143,9	28,7	11,8	19,5	10,5
Sexe																				
Hommes	-1,2	1 575	1 594	1 639	1 475	-1,9	4,7	4,8	4,8	4,8	2,2	399	391	383	375	-4,1	3 201,2	3 336,3	3 094,9	2 770,0
Femmes	1,6	4 452	4 384	4 198	4 231	1,7	4,7	4,7	4,7	4,7	2,7	351	342	339	326	8,9	7 766,7	7 134,3	6 765,9	6 778,9
Âge																				
Moins de 25 ans	-7,2	129	139	123	128	-8,7	4,4	4,9	4,9	4,4	1,6	306	301	316	287	-14,8	183,8	215,8	205,9	151,0
25 à 44 ans	-2,8	2 275	2 341	2 323	2 294	0,5	4,7	4,7	4,6	4,7	1,9	374	367	362	351	-0,4	4 279,6	4 296,6	4 012,8	4 013,8
45 à 54 ans	1,2	2 162	2 136	2 119	2 094	1,0	4,7	4,6	4,6	4,7	3,5	368	356	353	337	7,3	3 964,9	3 694,4	3 532,2	3 445,3
55 ans et plus	7,3	1 461	1 362	1 272	1 190	1,4	4,9	4,8	4,8	4,9	2,4	345	337	332	323	12,2	2 539,5	2 263,8	2 109,9	1 938,8
TOTAL NATIONAL	**0,8**	**6 027**	**5 978**	**5 837**	**5 706**	**0,7**	**4,7**	**4,7**	**4,7**	**4,7**	**2,5**	**364**	**355**	**351**	**338**	**4,7**	**10 967,9**	**10 470,6**	**9 860,8**	**9 548,9**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de soignant.

[2] Incluent le montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de soignant.

Annexe 3.13 : Supplément familial (SF)[1], 2010-2011

	Nouvelles demandes[2] avec SF	% des demandes avec SF	Supplément hebdomadaire moyen ($)	Prestations hebdomadaires moyennes ($)	Montants versés				
					Écart (%)	(M$)			
					2009-2010-2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Province/territoire									
Terre-Neuve-et-Labrador	3 860	4,5	41,0	312	-10,6	5,31	5,94	5,44	6,46
Île-du-Prince-Édouard	1 570	6,7	45,4	311	-8,7	2,00	2,19	1,98	1,99
Nouvelle-Écosse	6 230	7,2	41,3	294	-9,1	8,11	8,92	8,62	8,98
Nouveau-Brunswick	5 530	6,1	39,1	302	-11,2	6,26	7,04	7,23	7,75
Québec	24 750	4,9	40,5	313	-9,9	23,63	26,23	23,74	26,51
Ontario	36 740	6,5	43,0	291	-9,1	45,51	50,06	45,26	43,49
Manitoba	5 230	9,0	50,1	310	-15,2	7,10	8,37	7,06	7,38
Saskatchewan	3 850	8,7	47,0	310	-6,6	5,84	6,25	5,28	5,89
Alberta	7 420	4,9	42,3	303	-15,2	9,42	11,10	10,48	10,73
Colombie-Britannique	14 140	6,2	40,4	294	-3,7	16,20	16,82	14,76	15,99
Nunavut	90	5,6	37,3	375	-24,8	0,07	0,10	0,12	0,14
Territoires du Nord-Ouest	130	5,3	56,4	378	230,5	0,20	0,06	0,14	0,05
Yukon	50	2,0	35,3	376	-54,2	0,04	0,09	0,04	0,06
Sexe									
Hommes	24 670	2,4	44,1	341	-12,1	26,37	30,01	24,83	26,83
Femmes	84 920	10,2	41,9	289	-8,7	103,32	113,16	105,32	108,56
Âge									
Moins de 25 ans	15 690	7,2	37,4	259	-12,1	20,02	22,77	23,03	23,28
25 à 44 ans	76 580	8,5	44,8	308	-8,7	95,60	104,66	94,08	98,84
45 à 54 ans	15 620	3,7	35,9	305	-10,6	12,71	14,21	11,90	12,10
55 ans et plus	1 700	0,5	33,7	303	-10,3	1,36	1,52	1,14	1,18
Recours à l'assurance-emploi[3]									
Nouveaux prestataires	59 530	7,4	42,9	287	-10,7	77,13	86,37	79,39	79,01
Prestataires occasionnels	33 280	6,3	43,0	310	-8,4	37,10	40,48	34,88	37,65
Prestataires fréquents	16 780	3,3	38,5	331	-5,2	15,46	16,31	15,89	18,74
TOTAL NATIONAL	**109 590**	**5,9**	**42,3**	**301**	**-9,4**	**129,69**	**143,16**	**130,15**	**135,40**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Inclut les demandes relatives à tous les types de prestations (régulières, de pêcheur et spéciales).

[2] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.

[3] Les nouveaux prestataires sont des personnes qui n'ont pas présenté de demande dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont des personnes qui comptent moins de trois demandes actives dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont des personnes qui comptent trois demandes actives ou plus dans les cinq années précédant leur demande actuelle.

Annexe 3.14 : Travail pendant une période de prestations[1]

	Nouvelles demandes de prestations régulières[2]					Pourcentage des nouvelles demandes de prestations régulières[2]			
	Écart (%) 2008-2009-2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007
Province/territoire									
Terre-Neuve-et-Labrador	0,1	49 730	49 660	48 410	49 090	67,3	66,6	68,5	68,4
Île-du-Prince-Édouard	5,0	12 910	12 290	11 130	11 830	67,5	65,6	62,8	66,5
Nouvelle-Écosse	5,5	46 300	43 870	39 130	40 120	65,4	62,0	61,8	62,0
Nouveau-Brunswick	2,4	53 330	52 070	49 540	50 390	68,8	68,6	68,1	68,4
Québec	0,6	314 070	312 130	272 230	284 130	62,8	61,2	59,7	60,0
Ontario	-6,5	244 040	260 960	173 370	177 270	49,3	47,6	44,7	45,3
Manitoba	21,4	22 080	18 190	14 750	16 490	50,7	45,2	45,2	47,0
Saskatchewan	18,5	17 390	14 680	11 970	14 880	50,1	46,5	45,4	48,9
Alberta	27,9	59 190	46 270	26 490	28 670	44,3	42,4	44,3	46,0
Colombie-Britannique	7,3	105 030	97 930	62 810	60 320	54,6	53,0	50,0	49,9
Nunavut	4,4	470	450	220	340	49,5	44,1	34,9	44,2
Territoires du Nord-Ouest	15,2	910	790	690	800	46,4	44,9	51,1	51,9
Yukon	-0,9	1 110	1 120	1 000	1 080	51,6	53,1	54,9	57,4
Sexe									
Hommes	-3,3	553 610	572 590	421 090	431 730	54,5	54,2	53,3	53,6
Femmes	10,4	372 950	337 820	290 650	303 680	59,2	55,1	55,2	56,2
Âge									
Moins de 25 ans	7,5	102 010	94 870	70 410	73 790	52,9	50,7	50,6	51,0
25 à 44 ans	0,3	424 110	422 960	333 970	359 070	56,2	54,6	54,1	55,0
45 à 54 ans	0,1	260 740	260 550	205 390	203 480	62,4	59,9	59,4	59,7
55 ans et plus	5,8	139 700	132 030	101 970	99 070	49,7	48,6	47,5	47,8
Montants des prestations									
Moins de 50 $	8,3	130	120	80	50	35,1	34,3	40,0	23,8
de 50 $ à 100 $	22,9	2 470	2 010	2 040	2 880	46,3	43,2	44,6	49,4
de 101 $ à 150 $	4,0	13 580	13 060	13 870	18 420	50,2	48,2	49,9	50,8
de 151 $ à 200 $	3,6	41 470	40 030	40 300	51 410	49,9	48,4	48,4	50,5
Plus de 200 $	1,6	868 910	855 190	655 450	662 650	56,8	55,0	54,6	55,1
TOTAL NATIONAL	**1,8**	**926 560**	**910 410**	**711 740**	**735 410**	**56,3**	**54,6**	**54,1**	**54,7**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] La définition du travail pendant une période de prestations englobe tous les prestataires qui ont gagné un revenu durant leur période de prestations d'assurance-emploi.

[2] Les données sur le travail pendant une période de prestations ont été décalées d'une année afin de s'assurer que toutes les périodes de prestations étaient terminées.

Annexe 3.15 : Remboursement des prestations[1]

	Nombre de personnes qui ont remboursé des prestations[2]					Montants remboursés[2]				
	Écart (%)					Écart (%)	(M$)			
	2008-2009	2009	2008	2007	2006	2008-2009	2009	2008	2007	2006
Province/territoire										
Terre-Neuve-et-Labrador	-17,5	8 115	9 835	7 919	6 242	-12,3	13,3	15,2	12,0	9,3
Île-du-Prince-Édouard	-31,4	751	1 094	1 038	985	-34,9	1,2	1,9	2,0	2,1
Nouvelle-Écosse	-13,7	5 924	6 868	6 328	6 318	-12,2	9,3	10,6	10,2	9,8
Nouveau-Brunswick	-14,2	4 919	5 736	5 246	4 224	-5,7	7,2	7,7	7,1	5,8
Québec	3,7	42 787	41 242	39 479	38 371	8,2	41,7	38,5	36,3	35,9
Ontario	8,9	59 627	54 754	50 923	51 292	37,6	67,1	48,7	40,8	42,4
Manitoba	25,4	2 789	2 224	2 204	2 209	47,2	3,3	2,3	2,1	2,1
Saskatchewan	20,1	4 430	3 689	3 674	3 516	30,0	5,2	4,0	3,9	3,4
Alberta	31,2	22 490	17 143	17 056	17 320	52,9	27,2	17,8	17,4	18,1
Colombie-Britannique	18,3	19 157	16 189	14 448	15 616	34,8	21,3	15,8	13,6	14,6
Nunavut	-50,0	2	4	3	2	-28,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	24,0	356	287	337	362	63,3	0,5	0,3	0,4	0,4
Yukon	7,7	350	325	321	320	8,6	0,4	0,4	0,4	0,3
Sexe										
Hommes	7,9	152 912	141 743	132 883	130 514	21,0	178,6	147,6	132,9	131,0
Femmes	6,4	18 800	17 665	16 106	16 275	23,4	19,2	15,6	13,2	13,1
Âge										
Moins de 25 ans	-12,3	4 521	5 158	4 619	3 940	-2,8	4,8	5,0	4,2	3,4
25 à 44 ans	7,9	74 010	68 588	69 298	64 100	23,8	78,1	63,1	62,4	56,8
45 à 54 ans	9,1	54 303	49 766	43 355	44 567	23,8	62,1	50,2	41,4	41,9
55 ans et plus	8,3	38 878	35 896	31 717	34 182	17,5	52,8	45,0	38,2	42,0
TOTAL NATIONAL[3]	**7,7**	**171 712**	**159 408**	**148 989**	**146 789**	**21,3**	**197,8**	**163,2**	**146,2**	**144,2**

Source : Dossier administratif sur le remboursement des prestations (septembre 2011).

[1] Étant donné que le remboursement des prestations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2009.

[2] Les données d'années précédentes ont été rajustées pour permettre la révision des données du Nunavut.

[3] Le total des données provinciales et territoriales ne correspond pas au total national, car ce dernier comprend les non-résidents.

Annexe 3.16 : Cotisants au régime, 2009[1]

	Cotisations à l'assurance-emploi				Revenus d'emploi			Travailleurs			
	Total		Employeurs[2]	Employés	Total des revenus d'emploi/income		Total des gains assurables	Nombre de travailleurs		Revenus d'emploi par travailleur	Gains assurables par travailleur
	(M$)	% du total national	(M$)	(M$)	(M$)	% du total national	(M$)	Nombre	% du total national	($)	($)
Province/territoire											
Terre-Neuve-et-Labrador	243	1,4	139	105	8 569	1,2	6 031	258 500	1,5	33 076	23 275
Île-du-Prince-Édouard	71	0,4	40	30	2 301	0,3	1 754	80 530	0,5	28 534	21 754
Nouvelle-Écosse	471	2,8	266	205	16 479	2,3	11 835	487 650	2,8	33 780	24 249
Nouveau-Brunswick	388	2,3	220	168	13 252	1,9	9 700	407 620	2,3	32 522	23 806
Québec	3 151	18,5	1 760	1 391	141 037	19,9	100 785	4 058 690	23,0	34 741	24 825
Ontario	6 840	40,1	3 867	2 972	281 025	39,7	171 941	6 634 080	37,5	42 356	25 913
Manitoba	635	3,7	359	277	22 982	3,2	16 010	636 900	3,6	36 088	25 159
Saskatchewan	538	3,2	302	236	20 880	2,9	13 644	537 980	3,0	38 801	25 348
Alberta	2 397	14,1	1 354	1 043	110 423	15,6	60 349	2 206 100	12,5	50 097	27 392
Colombie-Britannique	2 236	13,1	1 268	968	87 917	12,4	55 944	2 292 680	13,0	38 340	24 388
Nunavut	21	0,1	12	9	908	0,1	529	20 460	0,1	44 475	26 046
Territoires du Nord-Ouest	37	0,2	21	16	1 695	0,2	935	32 120	0,2	52 945	29 325
Yukon	24	0,1	13	10	880	0,1	587	22 440	0,1	39 316	26 300
Sexe[3]											
Hommes	9 357	54,9	5 285	4 072	431 299	60,9	246 683	9 040 530	51,1	47 641	27 228
Femmes	7 650	44,9	4 311	3 339	275 698	38,9	202 200	8 480 850	48,0	32 463	23 798
Âge[3]											
Moins de 25 ans	1 501	8,8	864	637	41 283	5,8	38 498	3 209 380	18,2	12 863	11 995
25 à 44 ans	8 114	47,6	4 579	3 536	315 118	44,5	214 066	7 440 800	42,1	42 350	28 768
45 à 54 ans	4 729	27,7	2 653	2 075	219 938	31,0	125 984	4 104 480	23,2	53 585	30 694
55 ans et plus	2 707	15,9	1 525	1 182	131 858	18,6	71 445	2 911 360	16,5	45 291	24 539
Industries											
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	176	1,0	102	74	6 613	0,9	4 484	296 060	1,7	22 219	15 107
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	314	1,8	176	139	20 114	2,8	8 156	224 420	1,3	89 954	36 836
Services publics	176	1,0	96	79	10 378	1,5	4 820	125 870	0,7	83 261	38 608

Suite à la page suivante

Annexe 3.16 : Cotisants au régime, 2009[1] *(suite)*

	Cotisations à l'assurance-emploi				Revenus d'emploi			Travailleurs			
	Total		Employeurs[2]	Employés	Total des revenus d'emploi/income		Total des gains assurables	Nombre de travailleurs		Revenus d'emploi par travailleur	Gains assurables par travailleur
	(M$)	% du total national	(M$)	(M$)	(M$)	% du total national	(M$)	Nombre	% du total national	($)	($)
Industries *(suite)*											
Construction	1 162	6,8	674	488	48 512	6,8	29 312	1 112 190	6,3	43 732	26 463
Fabrication	2 087	12,2	1 171	916	85 430	12,1	55 967	1 862 000	10,5	46 098	30 255
Commerce de gros	910	5,3	516	395	40 675	5,7	23 976	851 750	4,8	47 869	28 214
Commerce de détail	1 459	8,6	836	623	49 266	7,0	37 747	2 092 940	11,8	23 354	17 834
Transport et entreposage	781	4,6	439	343	30 792	4,3	20 721	713 520	4,0	43 195	29 083
Industrie de l'information et industrie culturelle	431	2,5	239	192	19 316	2,7	11 612	367 800	2,1	52 791	31 814
Finance et assurances	809	4,7	447	362	43 737	6,2	21 935	699 040	4,0	62 620	31 543
Services immobiliers et services de location et de location à bail	256	1,5	147	109	11 743	1,7	6 570	292 950	1,7	39 652	22 267
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 011	5,9	573	439	53 127	7,5	26 629	992 090	5,6	53 636	26 972
Gestion de sociétés et d'entreprises	133	0,8	74	58	9 444	1,3	3 517	128 320	0,7	73 837	27 533
Services administratifs, services de soutien, service de gestion des déchets et services d'assainissement	783	4,6	450	334	28 158	4,0	20 097	968 910	5,5	28 799	20 478
Services d'enseignement	1 378	8,1	761	616	54 919	7,8	37 409	1 282 230	7,3	42 687	28 956
Soins de santé et assistance sociale	1 707	10,0	960	747	62 465	8,8	45 649	1 571 330	8,9	39 905	29 173
Arts, spectacles et loisirs	198	1,2	113	84	7 339	1,0	5 115	300 690	1,7	24 182	16 716
Hébergement et services de restauration	643	3,8	373	270	19 084	2,7	16 290	1 286 560	7,3	14 556	12 381
Autres services	604	3,5	349	255	21 462	3,0	15 331	717 610	4,1	29 726	21 201
Administration publique	1 929	11,3	1 066	863	80 942	11,4	52 053	1 593 160	9,0	51 041	32 904
Non classées	106	0,6	61	44	4 833	0,7	2 656	196 310	1,1	23 810	13 197
TOTAL NATIONAL	**17 053**	**100,0**	**9 623**	**7 430**	**708 347**	**100,0**	**450 045**	**17 675 750**	**100,0**	**40 075**	**25 460**

Source : Agence du revenu du Canada, T4 avec revenus d'emploi en 2009.

[1] Étant donné que le versement des cotisations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2009.

[2] Le taux de cotisation de l'employeur correspond à 1,4 fois celui de l'employé.

[3] La somme des chiffres pour les catégories Sexe et Âge ne correspond pas au total national en raison de certaines données manquantes dans ces catégories.

Annexe 3.17 : Ratios prestations-cotisations, 2009[1]

	Cotisations totales à l'assurance-emploi		Valeur totale des prestations régulières		Valeur totale des prestations de revenu		Ratios prestations régulières-cotisations	Ratios toutes prestations de revenu-cotisations	Ratios rajustés, prestations régulières-cotisations[2]	Ratios rajustés, toutes prestations de revenu-cotisations[2]
	(M$)	% du total national	(M$)	% du total national	(M$)	% du total national			Canada = 1	Canada = 1
Province/Territory										
Terre-Neuve-et-Labrador	243,5	1,4	737,1	5,5	949,7	5,1	3,0	3,9	3,9	3,6
Île-du-Prince-Édouard	70,8	0,4	154,4	1,2	218,2	1,2	2,2	3,1	2,8	2,8
Nouvelle-Écosse	471,0	2,8	580,9	4,3	797,4	4,3	1,2	1,7	1,6	1,5
Nouveau-Brunswick	388,2	2,3	630,3	4,7	832,7	4,5	1,6	2,1	2,1	2,0
Québec[5]	3 150,8	18,5	3 498,3	26,2	4 025,8	21,5	0,8	1,3	1,1	1,2
Ontario	6 839,6	40,1	4 491,3	33,6	6 723,7	35,9	0,7	1,0	0,8	0,9
Manitoba	635,4	3,7	270,9	2,0	490,4	2,6	0,4	0,8	0,5	0,7
Saskatchewan	538,5	3,2	242,9	1,8	403,8	2,2	0,5	0,7	0,6	0,7
Alberta	2 397,2	14,1	1 136,0	8,5	1 857,8	9,9	0,5	0,8	0,6	0,7
Colombie-Britannique	2 235,8	13,1	1 563,6	11,7	2 325,8	12,4	0,7	1,0	0,9	0,9
Nunavut	21,2	0,1	10,7	0,1	16,9	0,1	0,5	0,8	0,6	0,7
Territoires du Nord-Ouest	37,3	0,2	21,9	0,2	30,9	0,2	0,6	0,8	0,7	0,8
Yukon	23,7	0,1	22,9	0,2	29,9	0,2	1,0	1,3	1,2	1,2
Sexe[4]										
Hommes	9 357,4	54,9	9 182,8	68,7	10 775,8	57,6	1,0	1,2	1,3	1,0
Femmes	7 649,5	44,9	4 178,3	31,3	7 927,3	42,4	0,5	1,0	0,7	0,9
Âge[4]										
Moins de 25 ans	1 501,3	8,8	1 326,3	9,9	1 932,8	10,3	0,9	1,3	1,1	1,2
25 à 44 ans	8 114,5	47,6	6 212,7	46,5	9 996,8	53,4	0,8	1,2	1,0	1,1
45 à 54 ans	4 728,5	27,7	3 488,5	26,1	4 069,8	21,8	0,7	0,9	0,9	0,8
55 ans et plus	2 706,7	15,9	2 333,5	17,5	2 703,8	14,5	0,9	1,0	1,1	0,9

Suite à la page suivante

Annexe 3.17 : Ratios prestations-cotisations, 2009[1] *(suite)*

	Cotisations totales à l'assurance-emploi		Valeur totale des prestations régulières		Valeur totale des prestations de revenu		Ratios prestations régulières-cotisations	Ratios toutes prestations de revenu-cotisations	Ratios rajustés, prestations régulières-cotisations[2]	Ratios rajustés, toutes prestations de revenu-cotisations[2]
	($M)	% du total national	($M)	% du total national	($M)	% du total national			Canada = 1	Canada = 1
Industries[3]										
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	175,9	1,0	623,5	4,7	725,5	3,9	3,5	4,1	4,5	3,8
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	314,4	1,8	410,1	3,1	475,3	2,5	1,3	1,5	1,7	1,4
Services publics	175,7	1,0	40,4	0,3	61,4	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3
Construction	1 162,0	6,8	2 391,9	17,9	2 733,6	14,6	2,1	2,4	2,6	2,1
Fabrication	2 086,6	12,2	2 881,9	21,6	3 751,3	20,1	1,4	1,8	1,8	1,6
Commerce de gros	910,2	5,3	621,3	4,7	907,5	4,9	0,7	1,0	0,9	0,9
Commerce de détail	1 459,3	8,6	719,5	5,4	1 130,6	6,0	0,5	0,8	0,6	0,7
Transport et entreposage	781,2	4,6	607,5	4,5	771,0	4,1	0,8	1,0	1,0	0,9
Industrie de l'information et industrie culturelle	431,0	2,5	167,4	1,3	266,5	1,4	0,4	0,6	0,5	0,6
Finance et assurances	809,0	4,7	202,2	1,5	441,5	2,4	0,2	0,5	0,3	0,5
Services immobiliers et services de location et de location à bail	255,9	1,5	182,2	1,4	253,8	1,4	0,7	1,0	0,9	0,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 011,4	5,9	691,0	5,2	967,6	5,2	0,7	1,0	0,9	0,9
Gestion de sociétés et d'entreprises	132,5	0,8	81,8	0,6	117,0	0,6	0,6	0,9	0,8	0,8

Suite à la page suivante

Annexe 3.17 : Ratios prestations-cotisations, 2009[1] *(suite)*

	Cotisations totales à l'assurance-emploi		Valeur totale des prestations régulières		Valeur totale des prestations de revenu		Ratios prestations régulières-cotisations	Ratios toutes prestations de revenu-cotisations	Ratios rajustés, prestations régulières-cotisations[2]	Ratios rajustés, toutes prestations de revenu-cotisations[2]
	(M$)	% du total national	(M$)	% du total national	(M$)	% du total national			Canada = 1	Canada = 1
Industries[3] *(suite)*										
Services administratifs, services de soutien, service de gestion des déchets et services d'assainissement	783,5	4,6	893,5	6,7	1 192,6	6,4	1,1	1,5	1,5	1,4
Services d'enseignement	1 377,5	8,1	565,6	4,2	973,0	5,2	0,4	0,7	0,5	0,6
Soins de santé et assistance sociale	1 707,1	10,0	317,2	2,4	965,4	5,2	0,2	0,6	0,2	0,5
Arts, spectacles et loisirs	197,9	1,2	223,5	1,7	275,7	1,5	1,1	1,4	1,4	1,3
Hébergement et services de restauration	643,1	3,8	532,5	4,0	760,8	4,1	0,8	1,2	1,1	1,1
Autres services	604,4	3,5	415,0	3,1	605,2	3,2	0,7	1,0	0,9	0,9
Administration publique	1 928,6	11,3	538,4	4,0	1 000,2	5,3	0,3	0,5	0,4	0,5
Non classées	105,7	0,6	254,6	1,9	327,5	1,8	2,4	3,1	3,1	2,8
TOTAL NATIONAL	**17 053,0**	**100,0**	**13 361,1**	**100,0**	**18 703,1**	**100,0**	**0,8**	**1,1**	**1,0**	**1,0**

Source : Agence du revenu du Canada, T4 avec revenus d'emploi en 2009 et données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Étant donné que le versement des cotisations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2009.

[2] Dans le but de faciliter l'analyse, les ratios prestations-cotisations ont été rajustés de manière à ce que le ratio national soit égal à un.

[3] Province, territoire et industrie de l'employeur pour ce qui est des cotisations, et du demandeur, en ce qui a trait aux prestations.

[4] La somme des chiffres pour les catégories Sexe et Âge ne correspond pas au total national en raison de certaines données manquantes dans ces catégories.

[5] Le calcul des ratios prestations régulières-cotisations rajusté et non rajusté, pour le Québec, tiennent compte du fait que les employeurs et employés de la province ne paient pas de cotisations pour les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi et ce, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Pour incorporer ce fait, le total en cotisations pour le Québec, c'est-à-dire le dénominateur des deux ratios, a été modifié à la hausse pour refléter le montant en cotisations que les employeurs et employés au Québec auraient versé à l'assurance-emploi s'ils avaient accès aux prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi. Les ratios pour le Québec, présentés dans les Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi (Rapports C&E) de 2008, 2009 et 2010 ne tenaient pas compte de cet ajustement. Avec cet ajustement, le ratio non rajusté pour le Québec serait passé de 0,9 à 0,7 en 2008 dans le Rapport C&E de 2010, de 0,9 à 0,7 en 2007 dans le Rapport C&E de 2009 et de 0,9 à 0,7 en 2006 dans le Rapport C&E de 2008. Pour sa part, avec cet ajustement, le ratio rajusté pour le Québec serait passé de 1,7 à 1,3 en 2008 dans le Rapport C&E de 2010, de 1,9 à 1,4 en 2007 dans le Rapport C&E de 2009 et de 1,8 à 1,4 en 2006 dans le Rapport C&E de 2008.

ANNEXE 4

TABLEAUX DES DONNÉES SUR LES PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

Annexe 4.1 : Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail 260
Annexe 4.2 : Partie II de l'assurance-emploi : Définitions générales 261
Annexe 4.3 : PEMS : définitions des programmes 262
Annexe 4.4 : Vue d'ensemble des PEMS 263
Annexe 4.5 : Clients des PEMS Types de clients servis 264
Annexe 4.6 : Nouvelles interventions liées aux PEMS 265
Annexe 4.7 : Membres des groupes désignés au titre des PEMS : Femmes 266
Annexe 4.8 : Membres des groupes désignés au titre des PEMS : Personnes handicapées 267
Annexe 4.9 : Membres des groupes désignés au titre des PEMS : Autochtones 268
Annexe 4.10 : Membres des groupes désignés au titre des PEMS : Minorités visibles 269
Annexe 4.11 : PEMS et activités pancanadiennes – Partie I Dépenses finales 270
Annexe 4.12 : PEMS – Partie II – Dépenses finales 271
Annexe 4.13 : Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales 272
Annexe 4.14 : Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées 273
Annexe 4.15 : Retours au travail, par intervention (PEMS) 274

Annexe 4.1 : Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail[1]

			Affectation (en milliers de dollars)[2]				
				2010-11		2009-10	
Province/territoire	Date de signature	Date de mise en œuvre	2011-2012	EDMT	PAE[3]	EDMT	PAE[3]
Terre-Neuve-et-Labrador	4 septembre 2008	2 novembre 2009	131 944	133 092	12 920	133 352	14 652
Île-du-Prince-Édouard	5 septembre 2008	5 octobre 2009	27 138	27 301	2 931	27 163	3 731
Nouvelle-Écosse	13 juin 2008	1er juillet 2009	80 269	80 991	15 198	81 250	16 760
Nouveau-Brunswick	13 décembre 1996	1er avril 1997	91 078	92 151	11 307	92 311	14 532
Québec	21 avril 1997	1er avril 1998	589 155	596 186	113 779	598 398	130 594
Ontario	23 novembre 2005	1er janvier 2007	552 689	544 816	211 942	538 215	210 683
Manitoba	17 avril 1997	27 novembre 1997	44 818	45 319	11 532	45 821	11 609
Saskatchewan	6 février 1998	1er janvier 1999	37 766	38 133	8 617	38 471	9 290
Alberta	6 décembre 1996	1er novembre 1997	106 925	104 062	47 469	104 662	34 187
Colombie-Britannique	20 février 2008	2 février 2009	278 689	278 262	62 859	280 621	52 374
Territoires du Nord-Ouest	27 février 1998	1er octobre 1998	3 193	3 241	514	3 273	443
Yukon	8 juillet 2009	1er février 2010	3 537	3 589	418	3 651	422
Nunavut	11 mai 2000	1er avril 2000	2 799	2 857	514	2 812	723
Canada			**1 950 000**	**1 950 000**	**500 000**	**1 950 000**	**500 000**

[1] Cette annexe rend compte de la situation des ententes en date du 31 mars 2011.

[2] Les fonds qui sont transférés pour couvrir les coûts administratifs ne sont pas inclus dans ces montants. Les coûts administratifs sont présentés à l'annexe 4.12.

[3] Les fonds alloués aux provinces et aux territoires au titre des Ententes sur le développement du marché du travail, en vertu du Plan d'action économique (PAE), se chiffrent à un milliard de dollars sur deux ans.

Annexe 4.2 : Partie II de l'assurance-emploi : Définitions générales

Admissibilité aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ou aux programmes similaires financés en vertu de la partie II

Pour être admissible aux prestations d'emploi, une personne doit être sans emploi et toucher des prestations d'assurance-emploi à titre de « prestataire actif » ou avoir présenté une demande ayant pris fin au cours des trois dernières années (ancien prestataire d'assurance-emploi). Les personnes qui ont commencé à toucher des prestations de maternité ou parentales au cours des cinq dernières années avant de quitter le marché du travail pour prendre soin de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté, sont également admissibles à titre d'anciens prestataires d'assurance-emploi aux prestations d'emploi lorsqu'elles réintègrent le marché du travail. Les chômeurs qui ne sont ni des anciens prestataires ni des clients actifs de l'assurance-emploi sont considérés comme « non assurés » et n'ont droit qu'aux Services d'aide à l'emploi (SAE) et aux options libre service offertes par l'entremise du Service national de placement.

Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)

Les EDMT fournissent un cadre pour la prestation des PEMS. Le mode de conception des PEMS est suffisamment souple pour permettre aux administrations provinciales et territoriales de développer et d'offrir des programmes adaptés aux besoins régionaux et locaux du marché du travail. Depuis la mise en ouvre de l'EDMT Canada-Yukon, le 1er février 2010, l'ensemble des provinces et territoires est dorénavant entièrement responsable de la conception et de la prestation des programmes semblables aux PEMS établis en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. À l'appui de ces activités, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) transfère aux provinces et aux territoires les fonds affectés aux EDMT, et canalise ses efforts au niveau de l'imputabilité, de l'évaluation et du développement continu des politiques. RHDCC offre également des programmes pancanadiens et soutient, en partenariat avec les provinces et les territoires, des activités et des projets particuliers servant l'intérêt national en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le gouvernement fédéral demeure responsable de l'administration des prestations d'assurance-emploi offertes en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et des aspects du développement du marché du travail d'envergure nationale. Pour plus d'informations au sujet des EDMT, veuillez consulter le site suivant : **http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/partenariats/developpement_marche_travail/index.shtml**.

Apprentis

Les apprentis sont payés par leur employeur au cours de leur formation pratique. Pendant la période de formation en classe, les apprentis ont droit aux prestations régulières d'assurance-emploi en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Pour bénéficier de ces prestations, les apprentis doivent obtenir une recommandation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Selon les priorités locales et régionales de la province ou du territoire, les apprentis peuvent recevoir un soutien supplémentaire en vertu de la partie II de l'assurance-emploi pour couvrir d'autres dépenses liées à leur formation en classe.

Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinés aux autochtones (SFCEA)

RHDCC négocie des ententes avec des organisations autochtones afin de leur permettre de concevoir et de mettre en ouvre des programmes et des services d'emploi destinés aux Autochtones à l'échelle communautaire. La Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones (SFCEA) succède à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) qui a pris fin le 31 mars, 2010.

L'élimination progressive de la SDRHA et l'actualisation des programmes du marché du travail pour les Autochtones, que leur offre RHDCC par l'entremise de la SFCEA, concordent avec la modernisation du processus administratif des subventions et contributions. La SFCEA vise à améliorer les résultats des Premières nations, des Métis et des Inuits sur le marché du travail grâce à l'acquisition de compétences axées sur la demande, à des partenariats stratégiques et à une responsabilisation accrue. Elle supporte également le développement d'une main d'ouvre autochtone qualifiée et représente l'un des objectifs du Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones.

Guichet emplois

Le Guichet emplois est un service en ligne qui aide à mettre en rapport les employeurs et les travailleurs. Il s'agit du plus grand réseau d'offres d'emplois sur le Web au Canada, auquel peuvent accéder gratuitement les employeurs et les chercheurs d'emploi canadiens. On peut consulter le site à l'adresse suivante : **http://jb-go.hrdc-drhc.gc.ca**.

Annexe 4.3 : PEMS : définitions des programmes

Prestations d'emploi

Les Subventions salariales ciblées aident les participants assurés à acquérir une expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une aide financière couvrant les salaires des participants. Cette prestation encourage les employeurs à embaucher des personnes en chômage qu'ils n'embaucheraient pas normalement sans la subvention.

L'Aide au travail indépendant offre aux participants admissibles à l'assurance-emploi un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires, pour les aider à lancer leur propre entreprise. L'aide financière vise à couvrir les frais de subsistance et autres dépenses des participants pendant le démarrage de l'entreprise.

Les projets mis sur pied dans le cadre des Partenariats pour la création d'emplois offrent aux participants assurés l'occasion d'acquérir une expérience de travail qui les mènera à un emploi permanent. Les activités réalisées dans le cadre des projets favorisent le développement de la collectivité et la croissance de l'économie locale.

Le programme Développement des compétences aide les participants assurés à acquérir des compétences liées au travail, grâce à l'aide financière qui leur est directement versée pour leur permettre de choisir leur formation, de prendre des dispositions pour la suivre et d'en assumer les coûts.

Les Suppléments de rémunération ciblés encouragent les chômeurs à accepter un emploi en leur offrant un incitatif financier. Le Québec offre une mesure semblable – le Supplément de retour au travail – pour aider les bénéficiaires à assumer les coûts relatifs à un retour au travail (par exemple, de nouveaux outils, du matériel de bureau ou des vêtements).

Mesures de soutien

Les Services d'aide à l'emploi versent des fonds à des organismes pour qu'ils puissent offrir des services d'emploi aux chômeurs. Ces services comprennent notamment le counselling individuel, l'établissement d'un plan d'action, des techniques de recherche d'emploi, des clubs de recherche d'emploi, des services de placement, de l'information sur le marché du travail, ainsi que la gestion de cas et le suivi.

Les Partenariats du marché du travail offrent du financement pour aider les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les collectivités à accroître leur capacité à répondre aux besoins en matière de ressources humaines et à mettre en ouvre des mesures d'adaptation de la main-d'ouvre. Ces partenariats comprennent l'établissement de plans et de stratégies, ainsi que la mise en ouvre de mesures d'adaptation.

Recherche et Innovation appuie les activités qui visent à trouver de meilleurs moyens d'aider les personnes à se préparer au travail ou à conserver un emploi, et à participer d'une manière productive au marché du travail. Des fonds sont versés à des bénéficiaires admissibles, afin de leur permettre de réaliser des projets pilotes et de faire de la recherche à cette fin.

Annexe 4.4 : Vue d'ensemble des PEMS[1]

Clients servis[2]	
2010-2011	
Sexe	
Hommes	56,8 %
Femmes	43,2 %
Âge[3]	
15 à 19 ans	5,2 %
20 à 24 ans	14,2 %
25 à 29 ans	13,6 %
30 à 34 ans	12,3 %
35 à 39 ans	11,7 %
40 à 44 ans	11,4 %
45 à 49 ans	11,6 %
50 à 54 ans	9,3 %
55 ans et plus	9,5 %
Inconnu	1,3%
Clients de l'assurance-emploi servis	
Prestataires actifs	76,5 %
Anciens prestataires	23,5 %
Ratio interventions-clients	
Clients	756 046
Interventions	1 175 519
Ratio	1,55

Taux de participation aux interventions par rapport à l'ensemble	
2010-2011	
Prestations d'emploi	
Subventions salariales ciblées	1,1 %
Aide au travail indépendant	1,0 %
Partenariats pour la création d'emplois	0,4 %
Développement des compétences - régulier	8,1 %
Développement des compétences - apprentis	5,4 %
Suppléments de rémunération ciblés	0,6 %
Mesures de soutien : Services d'aide à l'emploi	
Services d'emploi	51,9 %
Services de groupe	4,4 %
Counselling individuel	25,8 %
Activités pancanadiennes	1,4 %
Taux de participation des groupes désignés aux PEMS	
Femmes	46,8 %
Autochtones[4]	5,9 %
Personnes handicapées[4]	5,8 %
Minorités visibles[4]	6,4 %
Marché du travail	
Emplois	17 121 300
Taux de chômage	7,9 %

Sources : Ensemble des données sur les clients et ensemble des données sur les participants.

[1] La province de l'Ontario a apporté des changements majeurs à sa méthode d'établissement de rapport et calcule maintenant une seule intervention de counselling individuel par client. Par conséquent, il est impossible de comparer les données des clients d'une année à l'autre. De plus, un total de 79 227 clients et de 137 041 interventions n'ont pas été comptabilisés dans les données administratives en raison de problèmes de transition avec la mise en ouvre du nouveau Système d'information d'Emploi Ontario et du modèle de prestation de services d'emploi. Des données approximatives fournies par la province de l'Ontario ont été ajoutées à tous les calculs sauf pour ceux relatifs à l'âge.

[2] Les clients dont le sexe est inconnu ont été ajoutés à la catégorie Hommes.

[3] Le volet apprentis du DC et le services de groupe sont exclus de la répartition parce que la date de naissance des participants n'a pas été saisie.

[4] Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels en raison du fait que les données sont recueillies sur une base volontaire.

Annexe 4.5 : Clients des PEMS Types de clients servis[1]

2010-2011

	Clients de l'assurance-emploi					
	Prestataires actifs de l'a.-e.					
Provinces et territoires	Nombre cible[2]	Prestataires actifs servis	Anciens prestataires servis	Nombre total de prestataires d'a.-e. servis	Clients servis non assurés	Nombre total de clients servis
Terre-Neuve-et-Labrador	13 284	11 215	2 748	13 963	2 171	16 134
Île-du-Prince-Édouard	4 553	2 882	572	3 454	1 071	4 525
Nouvelle-Écosse	12 000	11 437	3 407	14 844	4 429	19 273
Nouveau-Brunswick	12 100	12 076	2 741	14 817	5 001	19 818
Québec	169 239	130 782	23 288	154 070	37 859	191 929
Ontario[3]	112 700	70 901	28 703	99 604	92 788	192 392
Manitoba	14 500	15 110	3 875	18 985	14 153	33 138
Saskatchewan	8 725	10 414	2 471	12 885	577	13 462
Alberta	58 000	48 917	22 683	71 600	72 284	143 884
Colombie-Britannique	45 000	51 433	16 828	68 261	38 415	106 676
Territoires du Nord-Ouest	478	413	134	547	388	935
Yukon	275	289	56	345	176	521
Nunavut	200	109	73	182	38	220
Administration centrale	–	–	–	–	–	–
Total PEMS	–	**365 978**	**107 579**	**473 557**	**269 350**	**742 907**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	15 000	6 362	6 777	13 139	–	13 139
Canada	–	**372 340**	**114 356**	**486 696**	**269 350**	**756 046**

Source : Ensemble des données sur les clients.

[1] Ce tableau comprend les clients ayant reçu des services entre le 1er avril 2010 et le 31 mars 2011, à raison d'une entrée par client servi.

[2] Le nombre cible pour chaque administration correspond au nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont été servis, sauf au Québec, où cet indicateur englobe à la fois les prestataires actifs et les anciens prestataires qui ont reçu des services.

[3] La province de l'Ontario a fourni une approximation de 79 227 clients compte tenu des problèmes reliés à la mise en ouvre du nouveau Système d'information d'Emploi Ontario.

Annexe 4.6[1] : Nouvelles interventions liées aux PEMS

	2010-2011													
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.[2]	Man.	Sask.	Alta.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	695	377	203	1 221	5 304	1 126	257	377	105	2 727	46	11	2	–	12 451
Aide au travail indépendant	208	184	537	257	2 132	5 405	284	164	408	1 870	25	10	1	–	11 485
Partenariats pour la création d'emplois	1 792	226	192	–	–	984	207	–	669	205	–	4	–	–	4 279
Développement des compétences - régulier	4 193	1 340	3 467	7 058	33 887	28 287	4 412	1 862	3 458	6 299	207	79	101	–	94 650
Développement des compétences - apprentis	2 025	367	1 406	2 749	–	16 416	3 670	6 493	19 383	11 185	164	139	50	–	64 047
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	7 559	–	–	–	–	–	–	–	–	–	7 559
Total - Prestations d'emploi	**8 913**	**2 494**	**5 805**	**11 285**	**48 882**	**52 218**	**8 830**	**8 896**	**24 023**	**22 286**	**442**	**243**	**154**	**–**	**194 471**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	–	1 992	16 830	8 285	116 640	69 255	17 448	1 341	310 070	67 965	–	304	76	–	610 206
Services de groupe	–	–	173	–	50 066	656	–	442	–	82	–	–	–	–	51 419
Counselling individuel	14 020	1 384	15 659	17 273	139	143 838	24 602	6 895	–	78 780	855	12	–	–	303 457
Total - Mesures de soutien : SAE	**14 020**	**3 376**	**32 662**	**25 558**	**166 845**	**213 749**	**42 050**	**8 678**	**310 070**	**146 827**	**855**	**316**	**76**	**–**	**965 082**
Total Mesures de soutien : SAE - sans les services de groupe	14 020	3 376	32 489	25 558	116 779	213 093	42 050	8 236	310 070	146 745	855	316	76	–	913 663
Total - Prestations et mesures de soutien : SAE	**22 933**	**5 870**	**38 467**	**36 843**	**215 727**	**265 967**	**50 880**	**17 574**	**334 093**	**169 113**	**1 297**	**559**	**230**	**–**	**1 159 553**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	101	77	314	76	867	4 906	3 571	739	1 220	3 806	72	60	60	97	15 966
Total global - Prestations et mesures de soutien : SAE	**23 034**	**5 947**	**38 781**	**36 919**	**216 594**	**270 873**	**54 451**	**18 313**	**335 313**	**172 919**	**1 369**	**619**	**290**	**97**	**1 175 519**
Total global - sans les services de groupe	23 034	5 947	38 608	36 919	166 528	270 217	54 451	17 871	335 313	172 837	1 369	619	290	97	1 124 100

Source : Ensemble des données sur les participants.

[1] Les interventions mentionnées dans ce tableau visent toutes celles qui ont débuté entre le 1er avril 2010 et le 31 mars 2011.

[2] La province de l'Ontario a apporté des changements majeurs à sa méthodologie de reddition de comptes et compte maintenant une seule intervention de counselling individuel par client. Par conséquent, il est impossible de comparer les données des clients d'une année à l'autre. De plus, un total de 137 041 interventions ne se retrouve pas dans la base de données sur les clients en raison de problèmes de transition reliés à la mise en ouvre du nouveau Système d'information d'Emploi Ontario et d'un nouveau modèle de prestation. Ces données approximatives fournies par la province de l'Ontario ont été ajoutées à tous les calculs, sauf pour les données relatives au sexe, à l'âge et aux résultats.

Annexe 4.7 : Membres des groupes désignés au titre des PEMS : Femmes[1]

Nouvelles participantes, par intervention (%) - 2010-2011

	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.[2]	Man.	Sask.	Alta.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	55,1	49,3	51,7	34,0	43,0	41,1	32,3	1,8	60,0	53,9	13,0	81,8	–	–	45,0
Aide au travail indépendant	54,8	37,0	53,3	33,9	39,4	45,4	36,3	42,1	46,8	61,2	48,0	70,0	–	–	46,8
Partenariats pour la création d'emplois	54,5	29,2	55,7	–	–	57,0	43,0	–	50,8	49,3	–	50,0	–	–	52,4
Développement des compétences - régulier	55,0	50,1	58,1	47,6	44,9	46,8	50,1	45,2	55,6	59,2	21,3	55,7	35,6	–	48,2
Développement des compétences - apprentis	4,2	4,4	2,8	2,3	–	2,8	1,9	3,2	5,6	4,1	2,4	10,1	4,0	–	3,9
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	43,0	–	–	–	–	–	–	–	–	–	43,0
Total - Prestations d'emploi	**43,4**	**40,4**	**44,0**	**34,8**	**44,2**	**32,9**	**28,9**	**14,2**	**15,0**	**31,0**	**14,9**	**31,3**	**24,7**	**–**	**33,2**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	–	52,2	56,1	49,6	45,9	44,3	48,7	48,8	48,2	55,5	–	51,6	35,5	–	48,4
Counselling individuel	54,6	53,2	57,8	46,8	39,6	51,8	48,3	39,6	–	56,1	34,3	33,3	–	–	52,5
Total - Mesures de soutien : SAE	**54,6**	**52,6**	**56,9**	**47,7**	**45,9**	**49,4**	**48,5**	**41,1**	**48,2**	**55,8**	**34,3**	**50,9**	**35,5**	**–**	**49,8**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	37,6	45,5	35,7	57,9	43,3	47,2	49,8	49,4	31,0	34,6	54,2	48,3	33,3	41,2	43,1
Total global - Prestations et mesures de soutien : SAE	**50,2**	**47,4**	**54,8**	**43,8**	**45,4**	**46,2**	**45,4**	**28,0**	**45,8**	**52,1**	**29,1**	**43,0**	**29,3**	**41,2**	**46,8**

Source : Ensemble des données sur les participants.

[1] Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2010-2011).

[2] La province de l'Ontario a apporté des changements majeurs à sa méthodologie de reddition de comptes et compte maintenant une seule intervention de counselling individuel par client. Par conséquent, il est impossible de comparer les données des clients d'une année à l'autre. De plus, un total de 137 041 interventions ne se retrouve pas dans la base de données sur les clients en raison de problèmes de transition reliés à la mise en ouvre du nouveau Système d'information d'Emploi Ontario et d'un nouveau modèle de prestation.

Annexe 4.8 : Membres des groupes désignés au titre des PEMS : Personnes handicapées[1]

Nouveaux participants, par intervention (%) - 2010-2011

	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.[2]	Man.	Sask.	Alta.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	1,7	2,1	30,0	2,6	3,4	4,4	3,5	1,8	1,9	5,0	–	18,2	–	–	4,0
Aide au travail indépendant	–	1,1	9,5	1,2	1,4	1,7	2,8	3,0	1,5	3,2	–	50,0	–	–	2,2
Partenariats pour la création d'emplois	1,3	1,8	12,5	–	–	2,3	2,4	–	3,0	5,4	–	100,0	–	–	2,7
Développement des compétences - régulier	1,6	1,7	14,8	3,0	2,7	1,2	3,5	6,7	0,8	6,1	–	8,9	1,0	–	3,0
Développement des compétences - apprentis	0,1	–	0,3	0,3	–	–	0,1	1,4	–	0,1	1,2	–	–	–	0,2
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	3,2	–	–	–	–	–	–	–	–	–	3,2
Total - Prestations d'emploi	**1,2**	**1,5**	**11,2**	**2,3**	**2,8**	**1,0**	**2,0**	**2,7**	**0,3**	**2,7**	**0,5**	**7,4**	**0,6**	**–**	**2,1**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	–	9,3	19,0	10,1	8,9	7,7	6,3	13,2	2,8	8,9	–	7,6	–	–	5,9
Counselling individuel	0,5	4,7	25,2	7,9	1,4	5,8	4,8	9,9	–	11,2	1,1	91,7	–	–	8,1
Total - Mesures de soutien : SAE	**0,5**	**7,4**	**22,0**	**8,6**	**8,9**	**6,4**	**5,4**	**10,5**	**2,8**	**10,1**	**1,1**	**10,8**	**–**	**–**	**6,6**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	5,9	1,3	6,4	2,6	0,2	0,6	0,8	1,1	3,8	1,0	–	1,7	6,7	3,1	1,2
Total global - Prestations et mesures de soutien : SAE	**0,8**	**4,9**	**20,3**	**6,7**	**7,1**	**5,3**	**4,6**	**6,2**	**2,7**	**9,0**	**0,8**	**8,6**	**1,7**	**3,1**	**5,8**

Source : Ensemble des données sur les participants.

[1] Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2010-2011). Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels puisque que les données sont recueillies sur une base volontaire.

[2] La province de l'Ontario a apporté des changements majeurs à sa méthodologie de reddition de comptes et compte maintenant une seule intervention de counselling individuel par client. Par conséquent, il est impossible de comparer les données des clients d'une année à l'autre. De plus, un total de 137 041 interventions ne se retrouve pas dans la base de données sur les clients en raison de problèmes de transition reliés à la mise en ouvre du nouveau Système d'information d'Emploi Ontario et d'un nouveau modèle de prestation.

Annexe 4.9 : Membres des groupes désignés au titre des PEMS : Autochtones[1]

Nouveaux participants, par intervention (%) - 2010-2011

	T.-N-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.[2]	Man.	Sask.	Alta.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	1,4	0,8	2,5	–	0,1	2,4	7,0	70,9	5,7	4,4	23,9	–	100,0	–	2,0
Aide au travail indépendant	1,4	–	1,7	–	–	1,0	9,5	8,5	2,2	4,8	36,0	40,0	–	–	1,9
Partenariats pour la création d'emplois	1,3	0,4	1,6	–	–	3,0	10,6	–	6,1	19,5	–	–	–	–	3,7
Développement des compétences - régulier	1,5	0,6	2,2	–	0,1	0,6	9,3	9,0	1,7	6,7	32,9	8,9	91,1	–	1,7
Développement des compétences - apprentis	–	–	0,4	–	–	0,1	1,5	2,1	0,1	0,3	2,4	–	2,0	–	0,4
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	0,1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0,1
Total - Prestations d'emploi	**1,1**	**0,5**	**1,7**	**–**	**0,1**	**0,6**	**6,0**	**4,3**	**0,6**	**3,2**	**20,8**	**4,5**	**61,7**	**–**	**1,3**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	–	0,5	1,0	–	0,1	3,8	9,5	21,3	7,7	6,4	.	10,9	86,8	–	5,5
Counselling individuel	0,3	0,5	1,7	–	–	3,2	7,3	12,4	–	8,2	61,4	8,3	–	–	4,8
Total – Mesures de soutien : SAE	**0,3**	**0,5**	**1,4**	**–**	**0,1**	**3,4**	**8,2**	**13,8**	**7,7**	**7,4**	**61,4**	**10,8**	**86,8**	**–**	**5,2**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total global - Prestations et mesures de soutien : SAE	**1,0**	**1,8**	**2,2**	**0,2**	**0,6**	**4,6**	**13,9**	**12,7**	**7,5**	**8,9**	**50,3**	**17,0**	**76,2**	**100,0**	**5,9**

Source : Ensemble des données sur les participants.

[1] Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (le nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2010-2011). Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels puisque les données sont recueillies sur une base volontaire.

[2] La province de l'Ontario a apporté des changements majeurs à sa méthodologie de reddition de comptes et compte maintenant une seule intervention de counselling individuel par client. Par conséquent, il est impossible de comparer les données des clients d'une année à l'autre. De plus, un total de 137 041 interventions ne se retrouve pas dans la base de données sur les clients en raison de problèmes de transition reliés à la mise en œuvre du nouveau Système d'information d'Emploi Ontario et d'un nouveau modèle de prestation.

Annexe 4.10 : Membres des groupes désignés au titre des PEMS[1] : Minorités visibles[2]

Nouveaux participants, par intervention (%) - 2010-2011

	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.[3]	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	1,3	2,7	4,9	–	–	7,3	7,0	1,8	1,0	8,4	6,5	–	–	–	3,0
Aide au travail indépendant	0,5	1,1	2,4	–	–	6,0	6,3	0,6	1,5	8,8	4,0	–	–	–	4,6
Partenariats pour la création d'emplois	1,2	2,2	4,2	–	–	4,0	9,2	–	4,0	7,3	–	–	–	–	3,2
Développement des compétences - régulier	0,4	2,1	6,7	–	–	6,1	20,9	4,4	8,3	9,9	5,8	5,1	2,0	–	4,2
Développement des compétences - apprentis	0,1	–	–	–	–	0,1	0,5	0,8	–	0,2	–	–	–	–	0,2
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total - Prestations d'emploi	**0,6**	**1,8**	**4,5**	**–**	**–**	**4,2**	**11,3**	**1,7**	**1,4**	**4,7**	**3,6**	**1,6**	**1,3**	**–**	**2,6**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	–	15,7	5,2	–	–	15,2	14,2	8,5	3,0	22,8	–	1,0	3,9	–	6,4
Counselling individuel	0,2	2,6	4,8	–	–	10,7	20,8	6,0	–	6,4	12,7	8,3	–	–	8,9
Total - Mesures de soutien : SAE	**0,2**	**10,3**	**5,0**	**–**	**–**	**12,2**	**18,0**	**6,4**	**3,0**	**14,0**	**12,7**	**1,3**	**3,9**	**–**	**7,2**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones[4]	–	–	**2,9**	**2,6**	**2,5**	**1,7**	**0,5**	–	**0,1**	**10,6**	–	**5,0**	–	**11,3**	**3,5**
Total global - Prestations et mesures de soutien : SAE	**0,3**	**6,6**	**4,9**	**–**	**–**	**10,4**	**15,8**	**3,8**	**2,9**	**12,7**	**9,1**	**1,8**	**1,7**	**11,3**	**6,4**

Source : Ensemble des données sur les participants.

[1] Le Québec, le Nouveau-Brunswick et l'administration centrale n'ont pas déclaré le taux de participation pour les membres des minorités visibles. En conséquence, ces administrations n'ont pas été prises en compte dans le calcul de la moyenne nationale.

[2] La province de l'Ontario a apporté des changements majeurs à sa méthodologie de reddition de comptes et compte maintenant une seule intervention de counselling individuel par client. Par conséquent, il est impossible de comparer les données des clients d'une année à l'autre. De plus, un total de 137 041 interventions ne se retrouve pas dans la base de données sur les clients en raison de problèmes de transition reliés à la mise en ouvre du nouveau Système d'information d'Emploi Ontario et d'un nouveau modèle de prestation.

[3] La province de l'Ontario a apporté des changements majeurs à sa méthodologie de reddition de comptes et compte maintenant une seule intervention de counselling individuel par client. Par conséquent, il est impossible de comparer les données clients d'une année à l'autre. De plus, un total de 137,041 interventions ne se retrouve pas dans la base de données client suite à problèmes de transition reliés à la mise en ouvre du nouveau Système d'information d'Emploi Ontario et d'un nouveau modèle de prestation.

[4] Certains clients autochtones se sont identifiés comme faisant partie d'une minorité visible.

Annexe 4.11 : PEMS et activités pancanadiennes – Partie I Dépenses finales

(en milliers de dollars) par intervention - 2010-2011

	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Aide au travail indépendant	1 087	1 316	2 281	3 010	13 261	7 504	2 488	956	3 223	9 642	480	20	–	–	45 268
Partenariats pour la création d'emplois[1]	2 182	352	311	13	229	1 226	388	–	5	450	–	–	–	–	5 156
Développement des compétences	22 218	8 437	14 076	41 045	86 989	88 747	29 773	22 418	86 999	56 433	1 556	1 129	392	–	460 211
TOTAL	**25 488**	**10 104**	**16 668**	**44 068**	**100 478**	**97 478**	**32 649**	**23 374**	**90 227**	**66 525**	**2 036**	**1 149**	**392**	**–**	**510 635**

Source : Système de gestion ministériel.

[1] Au Québec, ce chiffre n'a trait qu'aux activités pancanadiennes.

Annexe 4.12 : PEMS – Partie II – Dépenses finales

(en milliers de dollars) par intervention – 2010-2011

	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.[4]	T.N.-O.[5]	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	6 670	2 736	1 219	5 119	31 521	2 836	1 351	2 826	847	20 063	155	76	356	–	75 775
Aide au travail indépendant	5 568	1 331	8 392	3 474	27 685	39 534	1 504	534	3 335	32 064	184	86	–	–	123 692
Partenariats pour la création d'emplois	14 726	3 185	2 412	–	–	8 590	1 907	–	5 859	4 256	–	–	–	–	40 935
Développement des compétences	98 706	16 389	60 974	83 725	388 910	290 099	37 300	32 702	104 361	130 366	1 772	2 068	1 387	–	1 248 759
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	3 889	–	–	–	–	–	–	–	–	–	3 889
Total – Prestations d'emploi	**125 670**	**23 640**	**72 997**	**92 318**	**452 006**	**341 059**	**42 062**	**36 062**	**114 402**	**186 749**	**2 111**	**2 230**	**1 744**	**–**	**1 493 050**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'aide à l'emploi	16 129	4 790	22 138	8 580	135 219	392 866	9 398	6 897	36 163	130 008	957	1 242	–	–	764 385
Total – Mesures de soutien : SAE	**16 129**	**4 790**	**22 138**	**8 580**	**135 219**	**392 866**	**9 398**	**6 897**	**36 163**	**130 008**	**957**	**1 242**	**–**	**–**	**764 385**
Total partiel – Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	**141 799**	**28 430**	**95 135**	**100 897**	**587 225**	**733 925**	**51 460**	**42 958**	**150 565**	**316 757**	**3 068**	**3 472**	**1 744**	**–**	**2 257 435**
Autres mesures de soutien															
Partenariats du marché du travail	4 109	1 802	1 054	2 399	122 472	22 833	4 595	3 026	966	4 555	243	127	–	–	168 182
Recherche et Innovation	–	–	–	162	268	–	796	765	–	–	–	–	24	–	2 015
Total – Autres mesures de soutien	**4 109**	**1 802**	**1 054**	**2 561**	**122 740**	**22 833**	**5 391**	**3 792**	**966**	**4 555**	**243**	**127**	**24**	**–**	**170 197**
Total PEMS – Partie II	**145 908**	**30 232**	**96 189**	**103 458**	**709 965**	**756 758**	**56 851**	**46 750**	**151 531**	**321 312**	**3 311**	**3 598**	**1 768**	**–**	**2 427 632**
Contributions versées en trop[1]	104	–	–	–	–	–	–	–	–	19 809	444	409	1 603	–	22 368
Activités pancanadiennes (détails – annexe 4.13)	2 058	421	2 103	1 475	9 877	21 595	14 578	11 462	13 063	13 447	2 829	1 219	2 399	63 557	160 084
Rajustement[2]	(468)	9	(172)	65	438	(154)	44	36	(76)	12	(424)	(249)	(1 211)	(2 534)	(4 683)
Total comprenant les activités pancanadiennes	**147 603**	**30 663**	**98 120**	**104 998**	**720 280**	**778 199**	**71 473**	**58 248**	**164 517**	**354 580**	**6 160**	**4 977**	**4 559**	**61 023**	**2 605 401**
Frais d'administration relatifs aux EDMT[3]	**12 168**	**2 739**	**12 205**	**8 922**	**58 920**	**58 130**	**6 078**	**6 021**	**9 594**	**26 508**	**1 450**	**386**	**541**	**–**	**203 663**

Sources : Système de gestion ministériel et états financiers vérifiés des provinces et des territoires.

[1] Les contributions versées en trop seront recouvrées durant l'exercice 2011-2012.

[2] Ce rajustement a été effectué pour tenir compte des trop-payés établis, des remboursements de dépenses pour les exercices précédents et des autres rajustements comptables.

[3] Les frais administratifs incluent 181 millions de dollars (frais salariaux et non salariaux) servant à administrer les EDMT, 11 millions de dollars en loyers, et 12 millions de dollars pour l'Entente supplémentaire de l'EDMT.

[4] Du total de la contribution versée en trop pour la Colombie-Britannique, 19,7 millions de dollars s'expliquent par un problème entre les paiements effectués et les coûts encourus pour les Prestations d'emploi et Mesures de soutien de la province. Pour arriver à cette somme, un total de 22 millions de dollars a été avancé aux fournisseurs de service cours de 2010-2011 pour des dépenses qui auraient eu lieue en 2011-2012, et ce montant a été réduit par les avances de 2,3 millions de dollars déboursées en 2009-2010 pour des dépenses encourues en 2010-2011. Le reste de cette contribution versée en trop pour 2010-2011 s'élève à 71 000 dollars, pour arriver à un un total de 19,8 millions de dollars.

[5] Les états financiers vérifiés n'étaient pas disponibles pour les Territoires du Nord-Ouest. Les données proviennent du bilan des opérations de l'EDMT des territoires en date du 31 mars 2011.

Annexe 4.13 : Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales

(en milliers de dollars) par intervention - 2010-2011

	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Activités pancanadiennes – Fonds des programmes															
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	1 816	218	1 854	1 262	9 006	20 207	14 145	11 253	12 640	13 187	2 509	980	2 098	750	91 928
Partenariats du marché du travail	242	203	249	213	871	1 388	433	209	422	259	320	239	301	55 913	61 263
Recherche et innovation	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	6 894	6 894
Total – Fonds des programmes	**2 058**	**421**	**2 103**	**1 475**	**9 877**	**21 595**	**14 578**	**11 462**	**13 063**	**13 447**	**2 829**	**1 219**	**2 399**	**63 557**	**160 084**
Ententes de soutien avec les provinces et les territoires[1]	3 600	136	2 600	–	–	–	–	–	–	5 973	–	29	–	–	12 338
Total global – Activités pancanadiennes	**5 658**	**557**	**4 703**	**1 475**	**9 877**	**21 595**	**14 578**	**11 462**	**13 063**	**19 420**	**2 829**	**1 248**	**2 399**	**63 557**	**172 422**

Source : Système de gestion ministériel.

[1] Les dépenses inscrites au titre des ententes de soutien avec les provinces et les territoires sont considérées comme des frais administratifs, et elles ont été intégrées aux frais administratifs relatifs aux EDMT qui sont indiqués à l'annexe 4.12.

Annexe 4.14 : Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées

2010-2011

	Clients qui sont retournés au travail[1]						Prestations non versées (en millions de dollars)[1]					
		Résultats						Résultats				
Provinces et territoires	Objectifs[2]	DC: Apprentis	Services de groupe	Autres[3]	Total	Résultats c. objectifs (%)	Objectifs[2]	DC: Apprentis	Services de groupe	Autres[3]	Total[4]	Résultats c. objectifs (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	6 438	1 285	–	5 572	6 857	107 %	32,9	14,8	–	16,4	31,2	95 %
Île-du-Prince-Édouard	2 123	281	–	1 902	2 183	103 %	8,9	3,4	–	5,7	9,1	102 %
Nouvelle-Écosse	6 000	1 109	20	5 813	6 942	116 %	30,1	13,9	0,2	19,2	33,3	111 %
Nouveau-Brunswick	9 245	1 766	–	8 427	10 193	110 %	43,7	19,7	–	21,7	41,3	95 %
Québec	59 547	–	8 376	45 863	54 239	91 %	285,8	–	82,0	225,8	307,8	108 %
Ontario[5]	60 000	13 204	229	60 422	73 855	123 %	408,5	150,1	2,8	162,8	315,8	77 %
Manitoba	9 000	2 549	–	7 401	9 950	111 %	68,0	28,5	–	34,8	63,4	93 %
Saskatchewan	5 640	3 342	44	3 306	6 692	119 %	64,7	43,2	0,4	20,0	63,6	98 %
Alberta	32 000	15 297	–	14 593	29 890	93 %	348,0	200,7	–	129,0	329,6	95 %
Colombie-Britannique	20 000	8 159	9	33 914	42 082	210 %	241,7	95,0	0,1	133,3	228,4	95 %
Territoires du Nord-Ouest	277	24	–	239	263	95 %	4,1	0,4	–	3,1	3,5	87 %
Yukon	225	115	–	135	250	111 %	2,8	1,9	–	0,7	2,6	94 %
Nunavut	170	17	–	63	80	47 %	1,1	0,3	–	0,5	0,8	76 %
Canada	**210 665**	**47 148**	**8 678**	**187 650**	**243 476**	**116 %**	**1 540,2**	**571,9**	**85,4**	**773,0**	**1 430,4**	**93 %**

Source : Ensemble des données sur les résultats.

[1] Les activités réalisées dans le cadre de la SFCEA se sont traduites par 6 419 retours au travail et par 19,1 millions de dollars en prestations non versées.

[2] Les objectifs ne concernent que les clients réguliers qui ont bénéficié des PEMS.

[3] La catégorie « Autres » comprend toutes les autres PEMS. Les données relatives au volet Apprentis du DC et aux services de groupe sont présentées séparément parce que ces deux mesures nécessitent une méthode de calcul différente pour établir le nombre de retours au travail.

[4] Certains montants des prestations non versées ont été arrondis.

[5] La province de l'Ontario a fourni des approximations pour le retour au travail de 79 227 clients qui avaient été estimés en raison de problèmes de transition liés à la mise en œuvre du nouveau Système d'information d'Emploi Ontario et d'un nouveau modèle de prestation.

Annexe 4.15 : Retours au travail, par intervention (PEMS)[1]

	2010-2011														
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.[3]	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.[4]	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	252	160	136	1 169	1 740	287	139	69	47	2 295	3	3	1	–	6 301
Aide au travail indépendant	161	141	352	239	1 536	1 003	180	46	257	1 744	17	6	–	–	5 682
Partenariats pour la création d'emplois	811	185	109	–	–	238	103	–	200	162	–	–	–	–	1 808
Développement des compétences - régulier	2 060	740	1 784	4 072	11 909	4 501	1 374	828	494	4 239	120	38	43	–	32 202
Développement des compétences - apprentis[2]	1 285	281	1 109	1 895	–	13 204	2 645	3 621	15 297	8 159	24	115	17	–	47 652
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	5 426	–	–	–	–	–	–	–	–	–	5 426
Total - Prestations	**4,569**	**1,507**	**3,490**	**7,375**	**20,611**	**19,233**	**4,441**	**4,564**	**16,295**	**16,599**	**164**	**162**	**61**	**–**	**99,071**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	–	377	1 946	697	25 206	4 824	2 232	580	13 595	10 697	–	79	19	–	60 252
Services de groupe	–	–	20	–	8 376	229	–	44	–	9	–	–	–	–	8 678
Counselling individuel	2 288	275	1 486	2 121	46	49 569	3 277	1 504	–	14 777	99	9	–	–	75 451
Total - Mesures de soutien : SAE	**2 288**	**652**	**3 452**	**2 818**	**33 628**	**54 622**	**5 509**	**2 128**	**13 595**	**25 483**	**99**	**88**	**19**	**–**	**144 381**
Total - Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	**6 857**	**2 159**	**6 942**	**10 193**	**54 239**	**73 855**	**9 950**	**6 692**	**29 890**	**42 082**	**263**	**250**	**80**	**–**	**243 452**
Objectifs	6 438	2 123	6 000	9 245	59 547	60 000	9 000	5 640	32 000	20 000	277	225	170	–	210 665
Résultats c. objectifs (%)	106,5 %	101,7 %	115,7 %	110,3 %	91,1 %	123,1 %	110,6 %	118,7 %	93,4 %	210,4 %	94,9 %	111,1 %	47,1 %	–	115,6 %

Sources : Ensemble des données sur les résultats et Système commun pour les subventions et les contributions (SCSC).

[1] Les résultats se rapportant uniquement à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones n'étaient pas disponibles.

[2] Les résultats concernant le volet Apprentis du DC diffèrent de ceux présentés à l'annexe 4.14. Les résultats figurant dans la présente annexe se rattachent à la dernière intervention à laquelle un client a participé. La participation aux prestations d'emploi se substitue à la participation aux services d'emploi.

[3] Veuillez noter qu'un total de 24 résultats n'ont pu être associés à une intervention PEMS dans notre base de données sur les résultats pour la province de l'Île-du-Prince-Édouard.

[4] La province de l'Ontario a fournit des approximations de retours au travail pour les 79 227 clients qui avait été estimés suite à problèmes de transition reliés à la mise en ouvre du nouveau Système d'information d'Emploi Ontario et d'un nouveau modèle de prestation.

ANNEXE 5

PRINCIPAUX RÉSULTATS ET DONNÉES ADMINISTRATIVES RELATIFS AU RÉGIME

Volumes – Assurance-emploi	2010-2011	2009-2010	2008-2009
Demandes de prestations d'assurance-emploi traitées	2,9 millions	3,3 millions	3,1 millions
- **Augmentation par rapport à l'exercice précédent[1]**	-9,1 %	7,8 %	17,8 %
- **Taux d'exactitude**	94,0 %	96,1 %	95,7 %
- **Rapidité des versements**	83,9 %	84,2 %	79,1 %
Demandes présentées en ligne	2,9 millions	3,1 millions	3,0 millions
Recours au service de déclaration électronique	99,8 %	99,7 %	99,7 %
Prestations versées aux clients au moyen du dépôt direct	83,2 %	80,7 %	80,3 %
Demandes résolues au moyen du Système de réponse vocale interactif (par le biais du service d'information par téléphone)	14 millions	16 millions	16,8 millions
Appels auxquels on a répondu (centres d'appels)	6,8 millions	7,7 millions	6,6 millions
Demandes de renseignements au sujet de l'assurance-emploi adressées aux Centres Service Canada (CSC)	5,7 millions	5,9 millions	5,1 millions
Séances d'information générale sur l'assurance-emploi offertes par les services externes mobiles	4 246	2 498[2]	S.O.
- **Nombre d'employeurs touchés**	21 917	11 418	
- **Nombre d'employés touchés susceptibles d'être mis à pied**	38 953	28 901	
Appels relatifs à l'assurance-emploi reçus au 1 800 O-Canada	381 800	306 100	261 100
- **Augmentation par rapport à l'exercice précédent**	24,8 %	17,2 %	S.O.
Visites sur le site Web de Service Canada	67 millions	55 millions	33 millions
- **Augmentation par rapport à l'exercice précédent**	21,5 %	67,2 %	S.O.
Ouvertures de sessions dans Mon dossier Service Canada	15,9 millions	14,7 millions	9,9 millions
- **Augmentation par rapport à l'exercice précédent**	8,2 %	48,6 %	S.O.
Points de service du régime d'assurance-emploi	Plus de 600 points de services en personne, de même que par téléphone et sur Internet	Près de 600 points de services en personne, de même que par téléphone et sur Internet	Près de 600 points de services en personne, de même que par téléphone et sur Internet

Suite à la page suivante

Modernisation et transformation de la prestation des services	2010-2011	2009-2010	2008-2009
Demandes de prestations d'assurance-emploi enregistrées automatiquement dès leur réception	97,2 %	95,1 %	97,2 %
Demandes traitées entièrement ou en partie par le Système de traitement automatisé des demandes (STAD)	57,9 %	44,8 %	33,5 %
Nouveaux employeurs s'étant inscrits aux services du Relevé d'emploi électronique (RE Web)	55 539	39 047	27 312
RE transmis électroniquement par les employeurs	5.2 millions	4.5 millions	4 millions
• **Proportion de RE reçus par voie électronique**	60,0 %	51,0 %	49,4 %

[1] La hausse, en 2008-2009, de 17,8 % fut entraînée par le début du ralentissement économique lorsque les nombres de demandes traitées ont augmenté jusqu'à 3,1 million et à 3,3 million au cours des deux années à compter du 1er avril 2008.

[2] 2010-2011 ne fut qu'un exercice partiel (d'octobre à mars).

ANNEXE 6

PRINCIPALES ÉTUDES CITÉES AU CHAPITRE 6

1. Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi

Auteur(s) : *Statistique Canada*

Objectif(s) : L'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) fournit des renseignements sur les chômeurs, qu'ils soient ou non admissibles à des prestations d'assurance-emploi ou qu'ils en fassent la demande.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- En 2010, 83,9 % des chômeurs ayant cotisé au régime d'assurance-emploi, dont la cessation d'emploi récente répondait aux critères prescrits par le régime, étaient admissibles aux prestations d'assurance-emploi; 62,7 % touchaient des prestations régulières pendant les semaines de référence de l'enquête.
  On trouvera des résultats plus détaillés au tableau 1.

Disponibilité : Les résultats de l'ECAE de 2010 sont affichés sur le site Web de Statistique Canada à l'adresse suivante : **http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/111118/dq111118f-fra.htm**.

2. Potential EI Eligibility of Employed Canadians Using the 2009 Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)

Auteur(s) : *Constantine Kapsalis et Pierre Tourigny, Data Probe Economic Consulting Inc.*

Objectif(s) : En se fondant sur l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), l'étude permet d'évaluer le nombre de salariés qui auraient accumulé suffisamment d'heures assurables pour être admissibles à des prestations d'assurance-emploi s'ils avaient perdu leur emploi ou l'avaient quitté pour un motif valable à la fin de l'année. Le rapport contient aussi des données utilisées sur l'accès possible des salariés aux prestations spéciales.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Les résultats des simulations ont révélé que 87,8 % des personnes qui travaillaient comme employés salariés en décembre 2009 auraient été admissibles à des prestations régulières d'assurance-emploi si elles avaient perdu leur emploi à la fin de ce mois. La proportion des personnes qui avaient accumulé suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations variait de 86,6 % en Colombie-Britannique à 89,7 % dans les provinces de l'Atlantique. Des résultats plus détaillés sont présentés au tableau 2.

Disponibilité : Les données de l'EDTR sont affichées sur le site Web de Statistique Canada à l'adresse suivante : **http://www.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=75M0010XCB&lang=fra**.

Tableau 1 : Admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) de 2010

	Taux d'admissibilité des chômeurs dont la cessation d'emploi récente répondait aux critères de l'assurance-emploi[1] (%)	Proportion de chômeurs ayant touché des prestations régulières[2] à la suite d'une cessation d'emploi récente répondant aux critères de l'assurance-emploi (%)
Dans l'ensemble	83,9	62,7
Sexe		
Femmes	84,4	61,2
Hommes	83,6	63,5
Âge et sexe		
Jeunes chômeurs (15 à 24 ans)	48,4	29,0
Femmes adultes en chômage (25 à 69 ans)	89,6	66,7
Hommes adultes en chômage (25 à 69 ans)	89,5	68,9
Région		
Atlantique	92,8	76,0
Québec	85,4	66,1
Ontario	81,0	58,6
Prairies	86,1	60,7
Colombie-Britannique	77,7	56,1
Situation de l'emploi à temps plein/temps partiel au cours des 12 derniers mois		
Chômeurs ayant travaillé seulement à temps partiel au cours des 12 derniers mois	46,4	29,3
Chômeurs ayant travaillé seulement à temps plein au cours des 12 derniers mois	90,3	67,8
Chômeurs ayant travaillé à temps partiel et à temps plein au cours des 12 derniers mois	76,7	58,3
Régime de travail du dernier emploi		
Permanent		
Temps plein	94,5	71,7
Temps partiel	74,4	53,3
Non permanent		
Saisonniers	83,6	65,4
Autre emploi atypique[3]	64,7	46,5
Statut d'immigrant		
Canadiens nés au pays	84,8	64,0
Immigrants	80,7	58,0

[1] Les chômeurs dont la récente cessation d'emploi répondait aux critères de l'assurance-emploi sont des personnes qui ont perdu leur emploi ou qui l'ont quitté pour un motif valable au cours des 12 derniers mois, conformément aux règles actuelles du régime d'assurance-emploi. Ce groupe comprend toutes les personnes qui ont travaillé au cours des 12 derniers mois, qui n'étaient pas travailleurs autonomes, qui n'ont pas quitté leur emploi pour retourner aux études ou pour une raison jugée inacceptable selon les règles actuelles de l'assurance-emploi.

[2] Les personnes qui ont reçu des prestations spéciales, dont les prestations ont été interrompues temporairement, qui s'attendaient à recevoir des prestations, qui avaient épuisé leurs prestations, qui ont demandé des prestations, mais qui n'en ont pas reçu pour une raison inconnue, ou qui n'ont pas demandé de prestations pendant la semaine de référence, expliquent l'écart entre les personnes admissibles à l'assurance-emploi et celles qui ont touché des prestations régulières de l'assurance-emploi.

[3] « Autre emploi atypique » désigne les emplois non permanents rémunérés qui étaient temporaires, d'une durée déterminée, contractuels, occasionnels, ou encore tout autre emploi non permanent (mais non saisonnier). Les chômeurs appartenant à cette catégorie n'étaient pas des travailleurs autonomes.

Tableau 2 : Simulation de l'admissibilité à l'assurance-emploi[4], établie en proportion des salariés, à partir des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) menée auprès de divers groupes en décembre 2009

	Décembre 2009 (%)
Tous les employés	87,8
Sexe	
Femmes	84,8
Hommes	90,9
Âge et sexe	
Jeunes employés (17 à 24 ans)	63,0
Femmes adultes employées (25 ans et plus)	89,0
Hommes adultes employés (25 ans et plus)	94,7
Région	
Atlantique	89,7
Québec	88,3
Ontario	87,6
Prairies	87,8
Colombie-Britannique	86,6
Situation de l'emploi à temps plein/temps partiel au cours des 12 derniers mois	
Employés qui ont travaillé seulement à temps plein au cours des 12 derniers mois	95,6
Employés qui ont travaillé seulement à temps partiel au cours des 12 derniers mois	55,3
Employés qui ont travaillé à temps partiel et à temps plein au cours des 12 derniers mois	87,7
Situation de l'emploi à temps plein/temps partiel selon le sexe au cours des 12 derniers mois	
Employés qui ont travaillé seulement à temps plein au cours des 12 derniers mois	
Femmes	95,0
Hommes	96,0
Employés qui ont travaillé seulement à temps partiel au cours des 12 derniers mois	
Femmes	57,3
Hommes	50,0
Employés qui ont travaillé à temps partiel et à temps plein au cours des 12 derniers mois	
Femmes	87,4
Hommes	87,9

[4] Scénario simulé : Les personnes qui occupaient un emploi rémunéré en décembre 2009 ont été mises à pied à la fin du mois. Le segment longitudinal de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) a servi à calculer le nombre d'heures d'emploi assurable en vertu du régime d'assurance-emploi. Les règles en vigueur en décembre ont servi à déterminer l'admissibilité aux prestations régulières en vertu de l'assurance-emploi.

3. Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : L'étude vise à examiner la base de données des relevés d'emploi (RE) afin de déterminer dans quelle mesure les travailleurs pouvaient accumuler le nombre nécessaire d'heures d'emploi assurable en vertu des critères d'admissibilité à l'assurance-emploi. Le rapport présente une analyse de l'admissibilité pour l'ensemble des taux de chômage, des provinces, des industries et des régions économiques.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Entre 1990 et 2010, le pourcentage global des RE qui satisfaisaient à la norme variable d'admissibilité (NVA) a diminué de façon générale au même titre que le taux de chômage.
- Au cours de cette période, la proportion des RE qui satisfaisaient à la NVA variait considérablement entre les régions économiques. En général, dans les grandes villes où le taux de chômage était plus faible, les RE satisfaisaient à la NVA dans une proportion moins élevée.
- Dans les régions à taux de chômage élevé (13 % et plus), la proportion des cessations d'emploi, qui avaient lieu après que les personnes avaient accumulé suffisamment d'heures assurables pour satisfaire à la NVA, avait tendance à être plus élevée que celle des régions où le chômage était faible (6 % et moins).
- Au cours des dernières années, la proportion des cessations d'emploi qui sont survenues dans les régions où le taux de chômage était de 7 % et moins, a diminué sensiblement. Cette proportion s'élevait à 73 % en 2007 et est passée à 20,7 % en 2010.
- En 2010, 74,3 % des personnes qui avaient connu une cessation d'emploi dans l'ensemble du Canada avaient accumulé suffisamment d'heures assurables pour satisfaire à la NVA.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

4. Prestations de soignant

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : Le rapport présente une analyse sommaire des prestations de soignant (PS). Il dresse également le profil socioéconomique des prestataires et des demandeurs de PS et définit les caractéristiques des personnes bénéficiant des soins. Les données ont été mises à jour à partir de rapports précédents.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- À la suite de la définition élargie de la notion de « famille » en 2006, le taux d'acceptation global des PS se situe à environ 63,4 %.
- Les principales raisons pour lesquelles des personnes ne reçoivent pas de PS demeurent les mêmes : le membre de la famille ne présente pas un risque sérieux de mourir; le patient décède avant que les prestations ne soient versées; ou le demandeur ne fournit pas de certificat médical.
- L'étude a également révélé que les demandeurs de PS qui prodiguent des soins à leur conjoint, à leur père ou à leur mère verront plus souvent leur demande approuvée que ceux qui prennent soin d'un enfant, car il est moins probable que les demandeurs arrivent à démontrer que leur enfant fait face à un risque sérieux de mourir.
- Le taux de mortalité des personnes qui reçoivent des soins est le principal facteur qui détermine le nombre de semaines qu'utilisera un demandeur de PS sur les six semaines de prestations auxquelles il a droit. Si la personne qui reçoit des soins décède pendant que le demandeur touche des PS, ce dernier ne bénéficiera pas des six semaines complètes de prestations. Les autres facteurs qui influent également sur le nombre de semaines de PS utilisées sont les suivants :
  - Les personnes qui s'occupent d'un conjoint sont plus portées à utiliser la période maximale de six semaines que celles qui prennent soin d'un autre membre de la famille;

- Les prestataires qui vivent avec la personne gravement malade dont ils s'occupent sont plus susceptibles d'épuiser la période maximale de six semaines que celles qui ne cohabitent pas avec la personne qui reçoit des soins.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

5. Financial Impacts of Receiving Employment Insurance

Auteur(s) : *Constantine Kapsalis, Data Probe Economic Consulting Inc.*

Objectif(s) : Cette étude a pour but d'examiner avec attention les répercussions financières des prestations d'assurance-emploi sur les personnes qui en reçoivent. L'étude rend compte de l'évolution des revenus de chaque personne avant, pendant et après le versement de prestations d'assurance-emploi, et de l'influence de ces prestations sur la consommation des ménages.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Le prestataire d'assurance-emploi moyen a subi une baisse de revenu de 38 % au cours de l'année pendant laquelle il a touché des prestations. Le facteur compensatoire le plus important a été l'assurance-emploi, qui a remplacé environ 38 % de la rémunération perdue. Le deuxième facteur en importance a été les revenus de placement, qui ont remplacé environ 9 % de la rémunération perdue. D'autres sources de revenu ont joué un rôle moins important.
- Les familles à faible revenu ont bénéficié d'un remboursement de cotisations supérieur à celui des familles à revenu élevé. En fait, les familles dont le revenu après impôt était inférieur à la moyenne ont touché 34 % des prestations totales et ont versé 18 % de toutes les cotisations en 2007. L'étude a également révélé que l'assurance-emploi avait réduit de moitié l'incidence de faible revenu chez les prestataires (de 14 % à 7 %) pendant cette période.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

6. Employment Insurance and the Financial Hardship of Unemployment

Auteur(s) : *Constantine Kapsalis, Data Probe Economic Consulting Inc.*

Objectif(s) : Cette étude porte sur les différents indicateurs des difficultés financières qu'entraîne le chômage et sur les effets modérateurs de l'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- De 2004 à 2009, 25 % des chômeurs ont déclaré que le revenu du ménage était insuffisant pour couvrir l'ensemble ou la plupart de leurs dépenses habituelles. Les prestataires d'assurance-emploi étaient moins nombreux (23 %) à avoir fait cette affirmation que les personnes qui avaient épuisé leurs prestations d'assurance-emploi (32 %). La proportion plus élevée chez les personnes qui avaient épuisé leurs prestations et chez les non-prestataires pourrait s'expliquer par le fait qu'ils ne recevaient pas d'assurance-emploi.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

7. Estimates of the Employment Insurance Replacement Rate

Auteur(s) : *Costa Kapsalis, Data Probe Economic Consulting Inc.*

Objectif(s) : Cette étude examine dans quelle mesure les prestations régulières d'assurance-emploi remplacent la rémunération hebdomadaire des prestataires. Plus particulièrement, elle permet d'estimer la proportion de prestataires réguliers recevant le taux de remplacement maximal de 55 %, en plus du taux de remplacement moyen pour l'ensemble des prestataires réguliers.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Selon la toute dernière ECAE, 62 % des prestataires réguliers ont reçu le taux de remplacement maximal en 2010, et selon la toute dernière EDTR, la même proportion de prestataires réguliers (62 %) a reçu le taux de remplacement maximal en 2009.

- La proportion de bénéficiaires recevant le taux de remplacement maximal de 55 % a diminué sur une période de dix ans. Selon une analyse de la régression de la tendance temporelle, les deux enquêtes démontrent que cette proportion diminue de 1,5 point de pourcentage annuellement.
- L'une des explications possibles de cette tendance à la baisse est l'augmentation plus rapide des salaires en dollars courants comparativement au maximum de la rémunération assurable (MRA). C'était manifestement le cas de 2000 à 2006, alors que le MRA était fixé à 39 000 $. Autre explication possible : l'écart salarial entre les chômeurs recevant de l'assurance-emploi et le travailleur moyen s'est rétréci.
- Les différences dans les taux de remplacement entre les divers groupes démographiques sont restreintes. De plus, les différences mineures observées sont presque entièrement attribuables à la corrélation entre les caractéristiques individuelles et le niveau des salaires hebdomadaires.
  - Les hommes ont généralement un taux de remplacement plus bas que les femmes, car, en moyenne, ils ont une rémunération hebdomadaire plus élevée puisqu'il est plus probable que les femmes travaillent à temps partiel et qu'elles reçoivent une rémunération horaire plus faible.
  - Les diplômés universitaires ont un taux de remplacement plus bas que ceux n'ayant pas terminé leurs études secondaires, car il y a une corrélation positive entre les salaires et le niveau de scolarité.
  - Les résidents de l'Alberta ont un taux de remplacement plus bas que les résidents de Terre-Neuve-et-Labrador et de l'Île-du-Prince-Édouard, car, en moyenne, les salaires sont relativement plus élevés en Alberta.
  - Les travailleurs à temps plein ont un taux de remplacement plus bas que les travailleurs à temps partiel, car, en moyenne, les travailleurs ayant plus d'heures de travail hebdomadaires ont des salaires hebdomadaires plus élevés.
  - Les travailleurs syndiqués ont un taux de remplacement plus bas que les travailleurs qui ne le sont pas, car, en moyenne, les travailleurs syndiqués ont des salaires hebdomadaires plus élevés.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

8. Prestations supplémentaires de chômage

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : Cette étude d'évaluation présente un examen descriptif de l'incidence du Programme des prestations supplémentaires de chômage (PSC) sur l'ensemble des prestataires d'assurance-emploi, et sa corrélation avec les caractéristiques des prestataires.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Les prestataires bénéficiant des régimes de PSC représentaient environ 1 % des demandes échantillonnées pendant la période de 2001 à 2010.
- La majorité des demandes liées aux PSC sont des demandes de prestations régulières, suivies de demandes de prestations de maladie et de formation.
- Il est plus probable que les demandes liées aux PSC proviennent de travailleurs âgés de 25 à 54 ans, de travailleurs du Québec et de l'Ontario, et de personnes travaillant au sein de l'une de ces industries : administrations publiques, services publics, transport et entreposage, et fabrication.
- Selon des conclusions tirées en fonction d'une approximation faite à partir des salaires, il est plus probable que les prestataires mieux payés touchent des PSC.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

9. Augmentation de la durée du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi (Initiative de cinq semaines du PAE)

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : L'initiative visant à accroître la durée du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi a eu pour effet de prolonger de cinq semaines la période d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi. Cette mesure a été mise en place avec plusieurs autres mesures d'allègement dans le cadre du plan de relance du budget de 2009. Cette étude permet d'estimer l'effet qu'aura l'augmentation de la durée du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi sur le recours aux prestations et l'épuisement des périodes d'admissibilité.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Le nombre moyen de semaines de prestations d'assurance-emploi reçues s'est accru avec la prolongation de la période d'admissibilité.
- La proportion de prestataires ayant recours à des semaines supplémentaires d'augmentation de la durée des prestations d'assurance-emploi a diminué avec la prolongation de la période d'admissibilité. Le taux d'épuisement des prestations de ces prestataires a également diminué.
- Du 9 mars 2008 au 4 avril 2010, l'effet combiné du recours aux semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi et de l'augmentation de l'admissibilité, tout en contrôlant d'autres facteurs, a mené à une hausse moyenne de 2,1 semaines quant au recours à des prestations.
- Toujours en contrôlant ces facteurs, la probabilité moyenne pour qu'un prestataire épuise sa période d'admissibilité aux prestations, a chuté de 3,2 points de pourcentage, grâce à l'initiative visant à accroître la durée du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi. Plus spécifiquement, dans les régions économiques de l'assurance-emploi, auparavant admissibles aux deux projets précédents d'assurance-emploi visant à augmenter le nombre de semaines de prestations régulières, la probabilité moyenne d'épuisement des prestations avait chuté de 2,8 points de pourcentage grâce à l'initiative. Dans les autres régions, elle avait chuté de 3,4 points de pourcentage.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

10. Analyse préliminaire sur le Prolongement des prestations régulières d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : Ce rapport présente le profil démographique des travailleurs de longue date (TLD), et examine de quelle manière l'admissibilité et les prestations reçues varient pour les travailleurs de longue date et ceux qui ne le sont pas, et ce, en fonction des caractéristiques démographiques et des caractéristiques du marché du travail.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- La probabilité que les TLD aient recours aux semaines supplémentaires à leur disposition en vertu de cette mesure temporaire était reliée positivement au nombre de semaines supplémentaires auxquelles ils sont admissibles.
- Environ 15 % des TLD avaient épuisé leurs prestations. Ceci représentait environ la moitié du taux des autres travailleurs, qui pour leur part affichaient un taux d'épuisement de 29,2 %. Pour les TLD, les taux d'épuisement passaient d'un sommet de 32 % pour ceux disposant de 26 à 30 semaines d'admissibilité, à 8 % pour ceux disposant de 66 à 70 semaines d'admissibilité.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

11. Balancing Paid Work and Caregiving Responsibilities: A Closer Look at Family Caregivers in Canada

Auteur(s) : *Linda Duxbury, Chris Higgins et Bonnie Schroeder, Canadian Policy Research Networks*

Objectif(s) : Ce rapport vise à mieux faire connaître le métier de fournisseur de soins au Canada de nos jours. Il décrit également le type de soutien que pourraient offrir les principaux

intervenants, c'est-à-dire la personne à charge, la famille, les organismes et les gouvernements, afin d'aider le fournisseur de soins à effectuer ses tâches.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Un travailleur canadien sur quatre avait des responsabilités liées à la prestation de soins au moment de l'étude, c'est-à-dire que ces personnes avaient un double rôle à assumer à la maison en plus de leurs responsabilités professionnelles.
  - Un peu plus d'un travailleur canadien sur quatre (27,8 %) faisant partie de ce groupe s'occupait de personnes âgées dépendantes.
  - Les travailleurs canadiens s'occupant d'enfants étaient deux fois plus nombreux (54,2 %).
  - Un travailleur canadien sur cinq (16,8 %) s'occupait d'enfants et de personnes âgées.

Disponibilité : Ce rapport peut être consulté en ligne sur le site Web des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, à l'adresse : **http://www.cprn.org/doc.cfm?doc=1997&l=fr**.

12. Canadian Outlook Long-Term Forecast 2011: Economic Forecast

Auteur(s) : *Le Conference Board du Canada*

Objectif(s) : Ces prévisions économiques annuelles présentent les perspectives nationales à long terme.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Au cours des 15 dernières années, le taux d'activité des hommes et des femmes âgés de 55 ans et plus a augmenté de façon constante, pour passer de 23,7 % en 1995-1996 à 36,2 % en 2010-2011.
- Cette augmentation s'explique par l'activité accrue des femmes sur le marché du travail, la hausse des niveaux de scolarité et le désir croissant que manifestent les 55 ans et plus de continuer à travailler à la suite de la récession de la fin des années 2000.

Disponibilité : Ce rapport peut être consulté en ligne sur le site Web du Conference Board du Canada, à l'addresse : **http://www.conference-board.ca/e-Library/abstract.aspx?DID=4220**.

13. L'emploi et le revenu en perspective : Participation des travailleurs âgés à la vie active

Auteur(s) : *Katherine Marshall et Vincent Ferrao, Statistique Canada*

Objectif(s) : Cet article traite des tendances relatives au travail chez les personnes âgées de 55 à 64 ans.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Un travailleur âgé sur quatre exerce un travail autonome, et un sur cinq travaille à temps partiel. Les hommes âgés sont plus susceptibles de travailler à leur compte que les hommes d'âge moyen (30 % et 18 %, respectivement). Le travail à temps partiel est l'une des rares caractéristiques de l'emploi qui distinguent nettement les travailleurs âgés des travailleurs d'âge moyen (les 25 à 54 ans), ce qui laisse entrevoir une transition avant la retraite.
- La majorité des travailleurs âgés sont des salariés (76 %) et travaillent à temps plein (81 %).
- La rémunération et la profession des travailleurs âgés et des travailleurs d'âge moyen sont étonnamment semblables.

Disponibilité : Ce rapport peut être consulté en ligne sur le site Web de Statistique Canada, à l'addresse : **http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2007108-fra.pdf**.

14. Admissibilité aux prestations d'assurance-emploi des travailleurs à temps partiel et des travailleurs embauchés pour des emplois de courte durée

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : Ce document compare les taux d'admissibilité à l'assurance-emploi des travailleurs à temps plein, à temps partiel, permanents et temporaires, ainsi que les prestations qu'ils ont reçues. Il examine les raisons pour lesquelles certains travailleurs admissibles ne demandent pas de prestations d'assurance-emploi. Il examine également dans quelle mesure ces quatre types de travailleurs occupent plus d'un emploi, et les répercussions qui en découlent sur l'admissibilité à l'assurance-emploi et aux prestations.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper des emplois à temps partiel permanents et temporaires.
- Les jeunes comptaient pour 41,3 % de tous les travailleurs temporaires à temps partiel et pour 14,6 % de l'ensemble des travailleurs.
- Les personnes qui n'avaient pas de diplôme d'études secondaires représentaient une partie importante des travailleurs temporaires à temps partiel, soit 28,3 %, tout en occupant seulement 11,5 % de tous les emplois.
- Les travailleurs dans la région de l'Atlantique représentaient une part élevée des travailleurs temporaires à temps plein (15,4 %), mais seulement 6,5 % de tous les travailleurs.
- Près de la moitié (47,1 %) de tous les travailleurs temporaires à temps partiel se trouvaient au Québec, occupant 22,9 % de tous les emplois.
- Les employés permanents à temps plein avaient près de 40 % plus de probabilité d'être admissibles et de recevoir des prestations d'assurance-emploi que les travailleurs temporaires à temps plein et à temps partiel et les travailleurs permanents à temps partiel.
  - Le fait d'occuper plusieurs emplois n'avait aucune incidence sur l'admissibilité, mais les personnes qui cumulaient plusieurs emplois étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'assurance-emploi que celles qui en occupaient un seul.
  - Les raisons les plus fréquentes pour lesquelles certains travailleurs admissibles n'ont pas présenté de demande de prestations étaient les suivantes : ils pensaient qu'ils n'y avaient pas droit; ils avaient trouvé rapidement un autre emploi; ou ils n'avaient pas besoin des prestations d'assurance-emploi.
- Environ 55 % des travailleurs à temps plein (peu importe qu'il s'agisse d'emplois permanents ou temporaires) ont demandé des prestations d'assurance-emploi après avoir connu une cessation d'emploi. Cette proportion était nettement plus élevée que celles des travailleurs permanents à temps partiel et des travailleurs temporaires (32,6 % et 39,1 %, respectivement).
- Les travailleurs à temps partiel de la région de l'Atlantique et du Québec affichaient des taux d'admissibilité plus élevés que leurs homologues des autres provinces, exception faite des travailleurs temporaires à temps partiel en Ontario.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

15. Évaluation de l'emploi saisonnier – Mise à jour

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : Cette étude présente un survol de l'emploi saisonnier au Canada et formule des conclusions rigoureuses au sujet du travail saisonnier.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Les données cumulatives de l'Enquête sur la population active (EPA) ont sous-estimé le nombre d'emplois saisonniers, l'évaluant à 2,8 % de tous les emplois. Cette estimation globale ne tenait pas compte des fluctuations dans chaque secteur d'activité, qui s'annulaient mutuellement.
- Selon l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE), 15,8 % de tous les emplois au Canada étaient des emplois saisonniers.
- Les travailleurs saisonniers étaient :
  - plus susceptibles d'être des hommes par rapport aux autres travailleurs, d'avoir un niveau de scolarité plus faible et d'avoir moins de personnes à leur charge;
  - plus nombreux dans les provinces de l'Est et dans les secteurs primaires;
  - moins susceptibles d'être syndiqués, de bénéficier d'un régime d'assurance-maladie ou d'un régime de pension; et
  - plus susceptibles que les autres travailleurs de s'attendre à retourner chez un ancien employeur.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

16. Prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs indépendants canadiens

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : Cette étude est la première évaluation des prestations spéciales pour les travailleurs autonomes depuis leur introduction. L'objectif de ce document est de faire rapport sur la participation et de présenter le profil des utilisateurs à la mesure du possible, étant donné que les prestations ont été offertes pendant moins d'une année.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Les analyses préliminaires indiquent que la grande majorité des demandes de prestations spéciales établies par des travailleurs indépendants en 2010-2011 ont été faites par des femmes, plus particulièrement celles âgées de 25 à 34 ans.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

17. L'effet de stabilisation du régime d'assurance-emploi

Auteur(s) : *Peter Dungan et Steve Murphy, Université de Toronto, pour RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : Le rapport examine les propriétés de stabilisation macro-économique du régime d'assurance-emploi. Le rapport esquisse l'histoire récente du régime d'assurance-emploi. Il examine aussi les méthodes employées et les résultats obtenus en utilisant le modèle macroéconomique FOCUS pour évaluer les propriétés stabilisatrices du régime d'assurance-emploi. Le rapport examine les deux récessions ou ralentissements les plus récents de l'économie canadienne et évalue dans quelle mesure le régime d'assurance-emploi a stabilisé l'économie.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Le régime d'assurance-emploi est demeuré un système de stabilisation très important lors de la récession vers la fin des années 2000, comme il l'avait été au cours des deux dernières récessions majeures au début des années 1980 et 1990.
- Les propriétés de stabilisation du régime d'assurance-emploi ont permis de préserver environ 51 000 emplois en 2009, 128 000 emplois en 2010 et 178 000 emplois en 2011. L'« économie » de 51 000 années-personnes en 2009 a représenté un peu moins de 12 % des pertes d'emploi réelles subies en 2009.
- On a de plus estimé que le ralentissement économique durant ces trois années a été beaucoup moins grave en raison des propriétés de stabilisation de l'assurance-emploi, en matière de produit intérieur brut (PIB) réel. Le PIB réel aurait été inférieur de 0,6 % en 2009, inférieur de 1,4 % en 2010 et inférieur de 2,1 % en 2011 sans les effets du régime d'assurance-emploi. En outre, la perte de PIB en 2010 aurait été bien au-delà de 20 milliards de dollars (en dollars enchaînés de 2002).

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

18. Recours à l'assurance-emploi selon le secteur industriel

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : Le document a permis de déterminer, au moyen d'une analyse descriptive, la proportion de personnes dont la cessation d'emploi dans chaque industrie était attribuable à une mise à pied. Il présente une répartition des licenciements selon l'industrie pour les différents groupes socioéconomiques. L'analyse visait toutes les personnes qui avaient vécu une mise à pied et celles qui ont, en plus, reçu des prestations régulières d'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Certaines industries affichaient systématiquement des niveaux élevés par rapport à certains résultats liés à l'assurance-emploi.
  - Le taux d'admissibilité, le taux d'épuisement des prestations et le nombre de semaines de prestations utilisées étaient généralement plus élevés dans le secteur de l'agriculture.
  - Dans le secteur de l'éducation, le taux d'admissibilité était élevé, tandis que le taux d'épuisement, le nombre de semaines d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi et le nombre de semaines utilisées étaient faibles.

- Dans le commerce de détail, le taux d'admissibilité était faible, le nombre de semaines de prestations utilisées était élevé et un moins grand nombre de semaines de chômage étaient couvertes par l'assurance-emploi.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

19. Mobilité interprovinciale et gains

Auteur(s) : *André Bernard, Ross Finnie et Benoît St-Jean, Statistique Canada*

Objectif(s) : Il s'agit d'une étude longitudinale sur la migration interprovinciale qui vise à déterminer les facteurs influant sur la probabilité qu'une personne se déplace, et à quantifier les gains du marché du travail liés à la migration. Elle comparait également la situation des migrants et des non-migrants.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Des facteurs tels que les caractéristiques personnelles et du marché du travail, ainsi que les coûts de déménagement jouent un rôle important dans les décisions en matière de mobilité.

Disponibilité : Ce rapport peut être consulté en ligne sur le site Web de Statistique Canada, à l'addresse : **http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008110/pdf/10711-fra.pdf**.

20. Répercussions des révisions des limites régionales de l'assurance-emploi sur la mobilité au Nouveau-Brunswick : Preuves de la banque de données administratives longitudinales

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : Ce rapport examine si le changement du montant des prestations d'assurance-emploi dans la région de l'Est du Nouveau-Brunswick, à la suite de la révision des limites régionales de l'assurance-emploi en 2000, a eu un effet sur la probabilité de quitter cette région.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- L'incidence de la révision des limites sur la décision de quitter la région de l'Est n'était pas statistiquement significative, ce qui confirme que le montant des prestations d'assurance-emploi ne semble pas avoir d'effet sur les décisions relatives à la mobilité.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

21. Les comportements de déplacements et de mobilité des prestataires et non-prestataires de l'assurance-emploi

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : Le rapport examine si les prestations d'assurance-emploi peuvent favoriser la mobilité en aidant à financer le déménagement et les frais de transport quotidien. Il examine également l'hypothèse que, en fournissant un filet de sécurité, les prestations d'assurance-emploi peuvent faire baisser la pression de s'installer ou de se déplacer dans les régions où les possibilités d'emploi sont meilleures. L'objectif de ce document était de comparer la mobilité et les habitudes de navettage des bénéficiaires d'assurance-emploi et des non-bénéficiaires afin de faire la lumière sur ces questions non résolues.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Selon l'étude, l'assurance-emploi ne nuit pas à la mobilité des travailleurs.
  - Il a été démontré que les prestataires d'assurance-emploi étaient plus disposés que les non-bénéficiaires à parcourir une distance de 30 kilomètres ou plus pour se rendre au travail.
  - Les prestataires de l'assurance-emploi étaient plus susceptibles de travailler en dehors de leur subdivision de recensement de résidence.
  - Par ailleurs, à la suite à une perte d'emploi, les bénéficiaires de l'assurance-emploi étaient plus disposés que les non-bénéficiaires à déménager à plus de 100 kilomètres.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

22. Policy-Induced Internal Migration: An Empirical Investigation of the Canadian Case

Auteur(s) : *Kathleen M. Day, Université d'Ottawa, et Stanley L. Winer, Université Carleton*

Objectif(s) : Cette étude porte sur l'influence des politiques publiques sur la migration interprovinciale au Canada.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Les principaux déterminants de la migration interprovinciale étaient la différence de revenus, les possibilités d'emploi et les coûts de déménagement.
- L'assurance-emploi n'est pas un obstacle à la mobilité, étant donné que l'élimination des prestations prolongées d'assurance-emploi dans les régions et les différences régionales de l'assurance-emploi en ce qui a trait aux exigences d'admissibilité augmenteraient le nombre de migrations de moins de 1 %.

Disponibilité : Ce rapport peut être consulté en ligne sur le site Web du CESifo, à l'addresse : **http://www.ifo.de/portal/pls/portal/docs/1/1188434.pdf**.

23. Paiements d'assurance-emploi et système de SRG

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : L'objectif de ce document consiste à évaluer les répercussions de la disposition de récupération du Supplément de revenu garanti (SRG) sur le revenu global des prestataires d'assurance-emploi. Le document renferme une analyse du rapport entre le régime d'assurance-emploi et le système du SRG, et de la manière dont ces deux programmes seraient touchés par des changements éventuels apportés à l'outil Base de données et Modèle de simulation de politiques sociales (BD/MSPS) de Statistique Canada.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Les travailleurs âgés (55 ans et plus) sont généralement des bénéficiaires nets de prestations régulières d'assurance-emploi.
- Même si les travailleurs âgés de 65 ans et plus cotisent davantage au régime qu'ils ne touchent de prestations, le montant de leurs cotisations ne représente qu'environ 8 % du montant que verse l'ensemble des travailleurs âgés.
- Les travailleurs âgés de 55 à 64 ans, qui représentent la grande majorité de ce groupe, compensent largement cet effet.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

24. Recours au programme de Travail partagé : 1990-1991 à 2010-2011

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : Le rapport vise à examiner le recours au programme de Travail partagé de 1990-1991 à 2010-2011. Plus précisément, il examine le degré de recours au programme de Travail partagé, les dépenses relatives aux prestations pour Travail partagé, et les caractéristiques et les expériences des participants.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Le recours au programme de Travail partagé et les dépenses relatives sont anticycliques.
- En utilisant les données sur le nombre annuel de personnes ayant touchées des prestations pour le Travail partagé et sur la réduction moyenne de travail en raison d'accords de travail partagé, il a été estimé que le nombre de mises à pied évitées en 2009-2010 en raison du programme de Travail partagé était d'environ 35 000.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

25. Analyse descriptive de l'initiative d'Aide à la transition de carrière (ATC)

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : Ce document présente une analyse descriptive de l'initiative d'Aide à la transition de carrière (ATC). L'initiative ATC, qui est entrée en vigueur le 31 mai 2009, en partenariat avec les provinces et les territoires, est une mesure provisoire qui permet aux travailleurs de longue date (TLD) qui suivent une formation d'avoir accès plus tôt aux prestations régulières d'assurance-emploi, et ce, pour une plus longue période.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Les caractéristiques des formations de l'ATC reflètent les exigences de l'Initiative : pour être admissible, une formation devait être à temps plein et d'une durée d'au moins vingt semaines[5].
- En moyenne, les participants à l'ATC suivaient une formation de 29 heures par semaine et d'une durée prévue de 43 semaines.
- Par comparaison, la majorité des TLD qui ont suivi une formation en dehors de l'ACT, étaient inscrits à des cours à temps partiel d'une durée moyenne de 15 semaines.
- Presque toutes les formations de l'ATC (93 %) ont mené à un diplôme. Dans 65 % des cas, c'était un diplôme d'une école de métiers ou d'un collège communautaire.
- Les droits de scolarité moyens pour les formations de l'ATC s'élevaient à environ 8 000 $.
- Parmi les participants à l'ATC qui ont terminé leur demande en février 2011, 91 % ont bénéficié d'un prolongement de prestations d'assurance-emploi (36 semaines en moyenne) et 39 % ont reçu des semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi (7 semaines en moyenne) pour trouver un emploi à la fin de leur formation.
- En outre, il a été estimé que l'Initiative d'investissement des indemnités de départ pour la formation (IIIDF) permettrait aux TLD de recevoir des prestations d'assurance-emploi 12 semaines plus tôt que la normale, en moyenne.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

26. Évaluation du projet pilote de l'assurance-emploi relatif aux semaines réduites, 1998-2001

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : Cette étude examine l'efficacité du projet pour ce qui est d'encourager les participants au programme à accepter des « semaines réduites » de travail durant la période de base (les 26 semaines précédant le dernier jour de travail). Elle détermine l'incidence du projet sur les revenus et les semaines de travail des participants au programme, et elle évalue les répercussions du projet sur les prestataires d'assurance-emploi de sexe masculin et féminin séparément.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- De nombreux prestataires d'assurance-emploi ont profité du projet des semaines réduites dans les 31 régions qui y ont participé.
- La disposition a permis l'augmentation de la durée totale du travail dans les 26 semaines précédant la cessation d'emploi et l'augmentation du revenu total moyen des hommes et des femmes qui ont participé.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

27. Rapport d'évaluation sur les répercussions du projet pilote d'assurance-emploi sur l'accès accru aux prestations par les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : L'étude examine si le projet pilote relatif aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) a permis d'accroître leur accès à l'assurance-emploi dans les régions visées par le projet pilote en diminuant le seuil d'admissibilité. Elle vérifie également s'il existe des données probantes d'un changement de comportement lié à l'activité sur le marché du travail parmi les DEREMPA au cours de la période de référence.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Dans les régions visées par le projet pilote, les tendances ont changé au niveau de l'emploi à la suite de la mise en application du projet. La proportion de DEREMPA qui avait accumulé entre 840 et 909 heures a augmenté, ce qui donne à penser que certains employés et employeurs pouvaient faire preuve de souplesse pour adapter leurs régimes de travail.

[5] Pour participer à l'Initiative d'investissement des indemnités de départ pour la formation (IIIDF) seulement, les personnes ont dû suivre une formation d'une durée d'au moins 10 semaines ou, si la durée de la formation était moins de 10 semaines, un cours qui coûtait au moins 5 000 $ ou 80 % des indemnités de départ.

- Le nombre de DEREMPA qui avait accumulé entre 910 et 949 heures a diminué pendant le déroulement du projet pilote, ce qui donne à penser que certains employés et certaines entreprises raccourcissaient leurs périodes de travail en raison du seuil d'admissibilité plus bas.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

28. Évaluation du projet pilote concernant les DEREMPA: Sommaire des résultats pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi* de 2009

Auteur(s) : *Carole Vincent, Société de recherche sociale appliquée, pour RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : Le rapport présente une synthèse des effets du projet pilote relatif aux DEREMPA (personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active) en se fondant sur différentes études.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Le projet pilote a facilité l'accès aux prestations régulières d'assurance-emploi pour les DEREMPA, mais aucune donnée probante n'a permis d'affirmer que le projet pilote a eu pour effet d'accroître leur participation aux activités de formation offertes en vertu de la partie II de l'assurance-emploi.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

29. An Overview of the Summative Evaluations of EBSMs Delivered under the Labour Market Development Agreements in Canada: Summary of Quantitative Results

Auteur(s) : *RHDCC, d'après les travaux de Walter Nicholson, Amherst College.*

Le rapport a été préparé à l'origine par Walter Nicholson. Il donne un aperçu des évaluations sommatives des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) qui ont été complétées en 2008. Il a par la suite été mis à jour par RHDCC pour y inclure les résultats de toutes les autres évaluations et une documentation plus récente.

Objectif(s) : Le rapport résume et examine les effets nets estimés dans toutes les évaluations des EDMT pour les trois indicateurs suivants : les heures d'emploi, le revenu d'emploi et le recours aux semaines de prestations d'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Les incidences nettes résumées et examinées dans ce rapport sont présentées en détail au chapitre 6, à la section IV, sur l'évaluation des Prestations d'emploi et mesures de soutien.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

30. What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences With Active Labour Market Policies

Auteur(s) : *John P. Martin et David Grubb, Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)*

Objectif(s) : Ce document analyse l'expérience qu'ont les pays membres de l'OCDE en matière de politiques d'intervention sur le marché du travail, en examinant les résultats de l'évaluation. Le rapport visait à dégager certains aspects importants de la conception des programmes ou des caractéristiques des groupes cibles qui déterminent la réussite ou l'échec des programmes en question.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Les résultats des programmes de formation publics, d'aide à la recherche d'emploi et de subventions pour les emplois dans le secteur privé, y compris l'aide au travail indépendant et à l'emploi, étaient généralement positifs ou variés. Ces initiatives ont bien fonctionné pour certains groupes cibles, même si les répercussions n'étaient pas très importantes.
- **Programmes de formation publics :** Les résultats de la participation aux programmes de formation publics étaient positifs pour les femmes adultes, mais discutables en ce qui concerne les hommes adultes. Aucun programme ne s'est révélé particulièrement efficace pour les jeunes. Afin d'améliorer l'efficacité des programmes, les pays devraient cibler étroitement les participants, limiter

l'envergure des programmes, s'assurer que les cours mènent à la reconnaissance et à la valorisation des compétences des participants sur le marché du travail et faire en sorte que les programmes comprennent une formation solide en cours d'emploi.

- **Aide à la recherche d'emploi :** Les évaluations des programmes démontrent qu'ils ont eu des résultats positifs aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Canada et en Suède, mais qu'ils n'ont pas eu d'effets importants aux Pays-Bas. Cependant, on n'a pu réussir à établir la meilleure combinaison de programmes de placement et de recherche d'emploi, même si les deux programmes semblent nécessaires pour produire des résultats avantageux.
- **Subventions pour les emplois dans le secteur privé :** Selon les conclusions de plusieurs pays, les programmes de subventions pour l'emploi dans le secteur privé ont eu de meilleurs résultats que ceux des programmes de formation publics ou des plans de création d'emplois directs. L'aide offerte aux chômeurs pour lancer leur propre entreprise (aide au travail indépendant) semble avoir eu de bons résultats dans certains cas.

Disponibilité : Ce rapport peut être consulté en ligne sur le site Web de la Swedish Economic Policy Review, à l'addresse : **http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2001/wp01-14.pdf**.

31. Étude de suivi de l'évaluation sommative des Prestations d'emploi et mesures de soutien offertes dans le cadre de l'Entente Canada-Colombie- Britannique sur le développement du marché du travail

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : Ce rapport présente les résultats d'une étude de suivi récente qui examine l'incidence nette à moyen terme et l'analyse coûts-bénéfices des prestations d'emploi et mesures de soutien offertes dans le cadre de l'Entente Canada – Colombie-Britannique sur le développement du marché du travail (EDMT). Les résultats ont été évalués pendant une période de cinq ans suivant la participation pour une cohorte de prestataires actifs couverts par l'analyse des incidences nettes réalisée lors de l'évaluation sommative de l'EDMT en 2004.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Chez les prestataires actifs, le développement des compétences (DC) et les subventions salariales ciblées (SSC) ont engendré d'importantes répercussions positives sur leurs revenus d'emploi au cours de la période de suivi de cinq ans. Les résultats du recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale n'étaient pas significatifs pour ces participants.
- Les répercussions sur les revenus et les incidences du recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale des prestataires actifs participant à des services d'aide à l'emploi (SAE) et à des partenariats pour la création d'emplois (PCE) ont été non significatives au cours de la période de suivi de cinq ans.
- Les prestataires actifs participant à l'aide au travail indépendant (ATI) ont connu des baisses significatives de leurs revenus d'emploi après leur participation. Ces pertes ont été légèrement atténuées dans la dernière partie de la période de suivi. Ces participants ont connu des réductions de leurs prestations d'assurance-emploi durant les trois premières années de la période de suivi. Les incidences du recours à l'aide sociale ont été non significatives.
- L'analyse coûts-bénéfices a montré que les bénéfices liés à la participation au DC, aux SSC et aux SAE ont dépassé les coûts à la fin de la période de suivi. Cependant, les coûts liés à la mise en œuvre et à l'exécution de l'ATI et des PCE ont été supérieurs aux bénéfices.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

32. Technical Report on the Literature Review of Active Labour Market Policies

Auteur(s) : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif(s) : Le rapport présente les résultats d'une enquête sur la documentation concernant les effets des politiques d'intervention directe sur le marché du travail pour les programmes semblables aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) qui sont offerts dans d'autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Les programmes de formation publics offerts dans d'autres pays ont généralement comme conséquence une incidence positive sur le marché du travail pour les adultes. Ils tendent à augmenter la probabilité de l'emploi et les revenus des participants qui sont employés.
- Plusieurs études sur les programmes de subventions salariales montrent que ce type d'intervention se traduit généralement par des gains modestes en matière d'emploi et de participation au marché du travail, avec des augmentations nettes de l'emploi allant de 3 à 9 points de pourcentage. Ces études n'ont pas signalé les baisses des revenus associées aux hausses de l'emploi. Cela laisse supposer que les participants ne compromettent pas nécessairement leurs revenus pour augmenter leurs possibilités de trouver un emploi.
- Les études sur l'aide au travail indépendant rapportent des résultats mitigés. Ces études révèlent généralement une augmentation de la création d'entreprises, une survie prolongée des entreprises et une augmentation de la probabilité d'être employé. Les résultats concernant les effets sur les revenus et le recours à l'emploi et à l'assurance-chômage étaient, cependant, positifs et négatifs.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

33. Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis

Auteur(s) : *David Card, Jochen Kluve et Andrea Weber*

Objectif(s) : Cette étude est une méta-analyse de 97 évaluations microéconométriques des politiques d'intervention directe sur le marché du travail qui ont été réalisées entre 1995 et 2007.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Les évaluations à long terme tendent à faire ressortir des résultats plus positifs que les évaluations à court terme. Bon nombre de programmes qui avaient eu des répercussions peu importantes ou négatives après un an ont donné des résultats positifs appréciables après trois ans.
- Les programmes de formation en classe et en cours d'emploi n'ont pas de répercussions particulièrement favorables à court terme, mais donnent lieu à des résultats plus positifs après deux ans.
- Les programmes d'aide à la recherche d'emploi se traduisent généralement par des répercussions positives, surtout à court terme.
- Les programmes d'emploi subventionné dans le secteur public et les programmes destinés aux jeunes sont moins favorables que d'autres types de politiques d'intervention directe sur le marché du travail.
- La méta-analyse n'a permis de déceler aucune différence importante ou systématique en ce qui a trait aux répercussions selon le sexe.
- Les évaluations axées sur la durée des périodes de chômage recensées sont plus susceptibles de démontrer des répercussions positives à court terme que celles qui se concentrent sur les résultats directs sur le marché du travail, comme l'emploi ou la rémunération.
- Les écarts entre les estimations des répercussions expérimentales et non expérimentales sont faibles et non significatifs sur le plan statistique, ce qui laisse entendre que les modèles de recherche employés dans le cadre des récentes évaluations non expérimentales ne sont pas biaisés de manière notable par rapport aux modèles expérimentaux.
- Seules quelques études comprenaient suffisamment de renseignements pour permettre aux auteurs de procéder à une analyse, même sommaire, des coûts-bénéfices.

Disponibilité : Ce rapport peut être consulté en ligne sur le site Web de l'Institut d'études du travail (IZA), à l'addresse : **http://ftp.iza.org/dp4002.pdf**.

34. The Benefits and Costs of JTPA Title II-A Programs: Key Findings for the National Job Training Partnership Act Study

Auteur(s) : *Howard S. Bloom, Larry L. Orr, Stephen H. Bell, George Cave, Fred Doolittle, Winston Lin et Johannes M. Bos*

Objectif(s) : L'article décrit les avantages et les coûts des programmes américains de la *Job Training Partnership Act* (JTPA) Title II-A, destiné aux adultes

économiquement défavorisés et aux jeunes qui ne fréquentent pas l'école aux États-Unis. Le document donne un aperçu des effets des programmes sur la rémunération et le niveau de scolarité, et des résultats de l'analyse coûts-bénéfices.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Pendant la période de suivi de 30 mois, les auteurs de l'étude ont observé des effets positifs sur la rémunération des femmes adultes (1 837 $) et des hommes adultes (1 599 $) qui avaient participé aux programmes. Pendant la même période, la participation des jeunes femmes et des jeunes hommes aux programmes de JTPA ne semblait pas avoir pour effet d'accroître leur rémunération.
- Les effets estimés étaient positifs pendant la participation aux programmes (un à six mois) et pendant les deux périodes qui ont suivi le programme (7 à 18 mois et 19 à 30 mois). Cependant, ces effets n'étaient pas tous significatifs sur le plan statistique. Chez les jeunes, on n'a observé pour ainsi dire aucun effet positif sur la rémunération pendant leur participation aux programmes ou pendant les périodes qui ont suivi.
- Les programmes comprenaient une formation en classe, une formation en cours d'emploi, de l'aide à la recherche d'emploi et d'autres services. L'analyse des répercussions des programmes sur la rémunération a fait ressortir des effets positifs dans le cas des femmes adultes qui ont participé aux programmes d'aide à la recherche d'emploi et de formation en cours d'emploi, en plus de recevoir d'autres services, mais cette analyse n'a pas permis de dégager beaucoup d'autres effets notables.
- Les programmes de la JTPA ont eu des répercussions positives appréciables sur le niveau de scolarité des femmes adultes et des jeunes décrocheuses, et ils ont peut-être eu une incidence quelconque sur les hommes adultes décrocheurs.
- Les avantages supplémentaires ont été comparés aux coûts marginaux selon trois points de vue : 1) les participants, 2) le reste de la société (toutes les personnes autres que les participants) et 3) la société dans son ensemble (les participants et toutes les autres personnes). On a constaté que les programmes de la JTPA ont eu des avantages nets positifs pour les adultes, à la fois pour les participants aux programmes et pour la société en général, mais non pas pour le reste de la population. En ce qui concerne les jeunes, les avantages nets étaient négatifs à tous les points de vue.

Disponibilité : Howard S. Bloom, Larry L. Orr, Stephen H. Bell, George Cave, Fred Doolittle, Winston Lin and Johannes M. Bos, « *The Benefits and Costs of JTPA Title II-A Programs: Key Findings for the National Job Training Partnership Act Study* », *Journal of Human Resources*, vol. 32, no. 3, (été 1997), p. 549–576.

35. From Welfare to Work

Auteur(s) : *Judith M. Gueron et Edward Pauly, en collaboration avec Cameran M. Lougy*

Objectif(s) : Ce livre présente un résumé de diverses études concernant les effets et la rentabilité des programmes censés faciliter la transition de l'assistance sociale à la vie active. Il vise à déterminer si les programmes et les services particuliers qui favorisent le passage de l'aide sociale au marché du travail sont profitables et si certains de ces services sont plus efficaces que d'autres.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- L'analyse des programmes favorisant le passage de l'aide sociale au marché du travail a démontré que la presque totalité se traduisait par une hausse des revenus. Ces conclusions s'appliquaient aux programmes et aux services onéreux aussi bien qu'à ceux qui étaient peu coûteux, de même qu'aux programmes de grande portée et aux programmes bénévoles de portée plus restreinte. De plus, les répercussions des programmes d'aide à la recherche d'emploi sur la rémunération, qu'ils soient coûteux ou non, se sont maintenues pendant au moins trois ans après la participation à un programme.

- Les programmes de grande portée, qui comportaient une recherche d'emploi obligatoire, ont donné lieu à des hausses du taux d'emploi et du revenu moyen, mais ils n'ont pas mené à l'obtention d'emplois mieux rémunérés en règle générale.
- Les programmes de portée restreinte qui offraient des services plus coûteux ou plus intensifs, semblaient permettre aux participants d'accéder à des emplois un peu mieux rémunérés, mais ils n'ont pas eu d'effet soutenu sur la proportion de salariés.
- Les programmes ayant un champ d'application étendu comprenant des services plus coûteux, avaient une plus grande incidence sur le revenu moyen que ceux qui ne comprenaient pas ces services.
- Les économies moyennes réalisées au chapitre du bien-être social étaient moins élevées que les hausses de rémunération. Le fait d'inclure des services plus coûteux et plus intensifs n'a pas toujours permis de réaliser des économies au chapitre du bien-être social.
- Les répercussions des programmes de grande portée n'étaient pas identiques pour tous les groupes. Les personnes moyennement défavorisées sont celles qui ont connu les hausses de revenu les plus stables et les plus élevées. Les économies les plus élevées au chapitre du bien-être social ont été réalisées dans le groupe des personnes les plus défavorisées. En règle générale, on n'a observé aucune incidence sur le revenu ou la période de prestations d'aide sociale chez la plupart des personnes aptes au travail.
- Les résultats sur le plan de la rentabilité ont démontré que les programmes favorisant le passage de l'aide sociale au travail ont généralement été profitables aux personnes admissibles au Programme d'aide aux familles ayant des enfants à charge. Toutefois, ces programmes se sont généralement traduits par de modestes augmentations des revenus mesurés. Les programmes ont donné lieu à des économies au chapitre du bien-être social dans le cas des participants qui bénéficiaient du Programme d'aide aux familles ayant des enfants à charge et aux parents en chômage, mais ces personnes n'ont pas toujours connu des hausses de revenu.
- Évalués en fonction de leurs résultats pour chaque dollar investi, les programmes peu coûteux de recherche d'emploi et d'expérience professionnelle ont entraîné des hausses de salaire plus appréciables et, jusqu'à un certain point, plus d'économies au chapitre du bien-être social que les programmes axés sur des services plus coûteux.

Disponibilité : Judith M. Gueron and Edward Pauly, with Cameran M. Lougy, *From Welfare to Work* (New York: Russell Sage Foundation, 1991).

36. The Labor Market Consequences of Experiences in Self-Employment

Auteur(s) : *Donald Bruce et Herbert J. Schuetze*

Objectif(s) : Cette étude utilise le *Panel Study of Income Dynamics* (PSID) mené aux États-Unis dans le but de mesurer les effets de brèves périodes de travail autonome par rapport aux résultats obtenus sur le marché du travail subséquents.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- L'étude n'a obtenu aucune donnée empirique qui soutient que les brèves périodes de travail autonome font augmenter la rémunération relativement au salaire d'un emploi continu tant pour les hommes que pour les femmes.
  - Une année supplémentaire d'emploi autonome peut réduire de 3 % à 11 % les revenus des hommes lorsqu'ils retournent au secteur salarial.
- De courtes périodes de travail autonome peuvent accroître les probabilités de chômage de 3 % à 10 % et de travail à temps partiel, de 10 % à 30 %.
- Les effets négatifs sur le marché du travail associés aux périodes de chômage sont plus importants que les conséquences associées au travail autonome.
  - Les périodes de chômage augmentent les probabilités de chômage subséquent de 6 % à 25 % et de travail à temps partiel de 14 % à 40 %.

Disponibilité : Donald Bruce et Herbert J. Schuetze, « The Labor Market Consequences of Experiences in Self-Employment », *Labour Economics*, vol. 11, n° 5 (2004), p. 575–598.

37. Taux de cotisation à l'assurance-emploi pour l'année 2012, un rapport du comité d'administration de l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada

Auteur(s) : *Office de financement de l'assurance-emploi du Canada*

Objectif(s) : Ce rapport présente les taux de cotisation pour 2012 ainsi que les prévisions relatives au taux d'équilibre pour le compte des opérations de l'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Les cotisations des employées ont augmenté en 2011, passant à 1,78 $ par tranche de 100 $ de revenus assurables, alors que le taux était gelé à 1,73 $ en 2009 et 2010 et qu'il avait diminué pendant 14 années consécutives, jusqu'en et incluant 2008.
- De ce fait, les cotisations des employeurs ont augmenté en 2011, passant à 2,49 $ par tranche de 100 $ de revenus assurables, alors que le taux était, en 2010 et 2009, de 2,42 $.
- Le MRA est passé de 42 300 $ (2010) à 44 200 $ en 2011, alors qu'en 2008, il était de 41 100 $ et de 42 300 $ en 2009.

Disponibilité : Ce rapport peut être consulté en ligne sur le site Web de l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada, à l'addresse : **http://www.ceifb-ofaec.ca/fr/PDF_Reports/2012%20CEIFB%20Rate%20Setting%20-%20French.pdf**.

38. Rapport 2012 de l'actuaire en chef relativement aux taux de réduction de la cotisation à l'assurance-emploi à l'égard des régimes enregistrés d'assurance-salaire

Auteur(s) : *Office de financement de l'assurance-emploi du Canada*

Objectif(s) : Ce rapport décrit en détail la méthodologie et les calculs qui soutiennent la réduction des taux de cotisations qui s'appliqueront aux régimes enregistrés d'assurance-salaire en 2012.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Les employeurs participant au Programme de réduction du taux de cotisation ont reçu un total de 861 millions de dollars en réduction de cotisation en 2010.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

39. Comptes publics du Canada 2011

Auteur(s) : *Travaux publics et Services gouvernementaux Canada*

Objectif(s) : Ce rapport est préparé chaque année par le receveur général du Canada, comme exigé à l'article 64 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, et traite des transactions financières du gouvernement du Canada pendant l'exercice financier.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- En 2010-2011, les dépenses liées à l'assurance-emploi (21,808 milliards de dollars) ont dépassé les revenus liés à l'assurance-emploi (17,919 milliards de dollars) et le financement supplémentaire du gouvernement du Canada (1,428 milliard de dollars) de 2,462 milliards de dollars. Le déficit cumulatif du compte des opérations de l'assurance-emploi était de 7,397 milliards de dollars en date du 31 mars 2011.
- En 2010-2011, un total de 1,428 milliard de dollars a été dépensé pour les mesures temporaires de l'assurance-emploi dans le cadre du Plan d'action économique. Ce total comprend un somme d'environ 796 millions de dollars pour la prolongation des prestations régulières de l'assurance-emploi sur cinq semaines; 82,9 millions de dollars pour la mise sur pied de l'Initiative d'aide à la transition de carrière, 49 millions de dollars pour l'amélioration du Programme de travail partagé et un montant additionnel de 500 millions de dollars pour les Ententes sur le développement du marché du travail. La somme dépensée pour les mesures temporaires de l'assurance-emploi s'ajoute au montant de 1,522 milliard de dollars dépensé en 2009-2010.

Disponibilité : Ce rapport peut être consulté en ligne sur le site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, à l'addresse : **http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/pdf/49-fra.pdf.**

ANNEXE 7

PROFILS DE COLLECTIVITÉS

Annexe 7.1 : Profils de collectivités : Partie I 298
Annexe 7.2 : Profils de collectivités : Partie II 301
Annexe 7.3 : Régions économiques de l'assurance-emploi, 2010-2011 304
Annexe 7.4 : Régions économiques de l'assurance-emploi : taux de chômage, 2010-2011 305

Annexe 7.1 : Profils de collectivités : Partie I

Régions	Taux de chômage (%)[1]				NVA[2]		Nouvelles demandes de prestations régulières[3]		Nombre moyen d'heures assurables		Nombre moyen de semaines de prestations régulières versées[4]	
	Annuel		Mensuel		(heures)							
	2010-2011	Écart (%)[5]	Haut	Bas	Haut	Bas	2010-2011	Écart (%)[6]	2010-2011	Écart (%)	2009-2010	Écart (%)
Terre-Neuve-et-Labrador												
St. John's	7,4	-0,8	7,9	6,8	665	630	10 590	-10,1	1 360	0,8	22,6	3,0
Terre-Neuve-et-Labrador	19,3	-1,4	20,9	17,8	420	420	57 570	-6,4	1 076	0,7	29,5	-1,3
Île-du-Prince-Édouard												
Île-du-Prince-Édouard	11,6	-0,3	13,1	10,2	525	420	18 570	-4,1	1 176	-1,4	24,9	2,4
Nouvelle-Écosse												
Est de la Nouvelle-Écosse	15,6	-0,2	16,5	14,5	420	420	22 820	-0,8	1 100	-2,7	28,7	6,0
Ouest de la Nouvelle-Écosse	11,0	0,4	11,7	10,5	525	490	31 080	-5,2	1 267	-0,6	24,6	7,3
Halifax	6,3	-0,1	6,8	5,7	700	665	12 690	-7,6	1 450	0,5	22,7	11,3
Nouveau-Brunswick												
Fredericton-Moncton-Saint John	7,1	0,6	7,7	6,7	665	630	20 020	1,0	1 406	-1,0	21,3	13,8
Madawaska-Charlotte[7]	11,1	-0,3	12,0	10,4	525	490	12 760	-8,7	1 228	-1,7	22,8	-1,1
Restigouche-Albert	14,2	0,2	15,9	12,7	455	420	41 750	-1,7	1 116	0,6	26,3	-2,2
Québec								0,0				
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	16,0	-0,3	18,0	14,0	420	420	26 590	-4,3	1 066	3,1	27,2	-0,8
Québec	5,1	0,3	5,8	4,5	700	700	34 530	-8,4	1 413	-0,6	17,8	9,8
Trois-Rivières	9,0	0,1	10,1	8,2	595	525	9 950	-7,2	1 313	-1,9	20,7	6,0
Centre-Sud du Québec	5,4	-1,2	6,3	4,4	700	665	10 420	-11,4	1 384	0,2	16,5	2,7
Sherbrooke	8,0	0,8	8,7	7,4	630	595	8 580	-11,0	1 340	-1,5	18,2	3,9
Montérégie	7,2	-0,7	7,8	6,7	665	630	30 400	-9,7	1 352	-1,7	20,5	4,1
Montréal	8,7	-0,7	9,2	8,2	595	560	150 210	-13,4	1 362	-1,5	23,4	12,7
Centre du Québec	8,3	-0,8	8,7	7,8	630	595	75 920	-9,6	1 303	-0,7	20,3	4,6
Nord-Ouest du Québec	10,6	-1,0	12,3	9,6	560	455	22 040	-11,5	1 227	1,6	22,4	2,0
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord[7]	11,0	-0,7	11,9	10,4	525	490	50 990	-6,0	1 233	2,2	21,5	-1,2
Hull	6,4	0,6	6,9	5,8	700	665	10 540	-1,7	1 397	-0,4	18,7	9,3
Chicoutimi-Jonquière	8,0	-0,6	8,5	7,6	630	595	11 540	-10,0	1 261	0,0	19,7	0,6

Suite à la page suivante

Annexe 7.1 : Profils de collectivités : Partie I *(suite)*

Régions	Taux de chômage (%)[1]				NVA[2]		Nouvelles demandes de prestations régulières[3]		Nombre moyen d'heures assurables		Nombre moyen de semaines de prestations régulières versées[4]	
	Annuel		Mensuel		(heures)							
	2010-2011	Écart (%)[5]	Haut	Bas	Haut	Bas	2010-2011	Écart (%)[5]	2010-2011	Écart (%)	2009-2010	Écart (%)
Ontario												
Ottawa	6,4	0,7	7,1	5,8	700	630	18 840	-12,9	1 444	-2,8	22,5	15,9
Est de l'Ontario	8,9	0,6	10,0	7,9	630	560	17 660	-6,5	1 393	-0,9	22,2	13,6
Kingston	6,0	-0,1	6,7	5,3	700	665	3 990	-12,3	1 437	-0,4	21,4	22,0
Centre de l'Ontario	9,3	-0,6	9,9	8,7	595	560	42 590	-16,0	1 381	-1,5	23,4	14,7
Oshawa	9,8	0,6	10,5	8,9	595	525	10 720	-18,2	1 401	-1,3	25,4	21,4
Toronto	9,0	-0,5	9,4	8,3	595	560	144 840	-19,8	1 435	-2,2	27,7	14,7
Hamilton	7,5	-0,8	8,0	6,7	665	630	20 710	-11,6	1 430	-1,2	24,6	12,8
St. Catharines	9,4	-1,1	10,7	8,2	595	525	16 150	-18,1	1 359	-2,9	24,7	15,8
London	8,5	-1,4	9,3	8,1	595	560	13 900	-19,3	1 425	-2,0	23,6	11,5
Niagara	10,5	-0,9	11,3	9,7	560	490	12 850	-16,1	1 371	-2,5	25,2	7,4
Windsor	11,5	-2,0	12,6	9,7	560	455	13 180	-13,6	1 402	5,9	23,2	4,9
Kitchener	7,6	-2,1	9,5	6,7	665	560	14 420	-18,7	1 456	0,0	24,8	8,2
Huron	9,8	-0,6	10,9	8,9	595	525	13 600	-18,1	1 356	-0,8	24,1	7,1
Centre-Sud de l'Ontario	7,7	-0,5	8,2	7,0	665	595	14 580	-19,6	1 408	-2,7	22,3	9,1
Sudbury	9,1	-0,4	11,0	7,4	630	525	5 930	-44,1	1 342	-9,8	23,6	12,0
Thunder Bay	6,5	-1,8	7,2	5,2	700	630	4 310	-22,3	1 376	-2,3	22,0	12,9
Nord de l'Ontario	12,1	-0,4	12,8	10,8	525	455	28 990	-16,9	1 279	-2,7	24,0	0,4
Manitoba												
Winnipeg	5,7	0,3	6,1	5,3	700	665	19 820	-14,7	1 445	-1,5	19,2	12,4
Sud du Manitoba	5,6	-0,4	5,9	5,4	700	700	10 270	-10,7	1 396	0,0	18,2	8,4
Nord du Manitoba	28,9	1,1	30,3	26,4	420	420	7 240	-8,7	1 238	1,0	27,0	5,7
Saskatchewan												
Regina	4,7	0,4	5,1	4,3	700	700	3 910	-23,8	1 443	-1,9	19,0	21,6
Saskatoon	5,4	0,7	5,8	4,5	700	700	6 540	-11,1	1 459	0,4	19,4	16,6
Sud de la Saskatchewan	6,9	-0,1	7,4	6,3	665	630	8 480	-16,7	1 383	-3,6	19,7	10,1
Nord de la Saskatchewan	17,7	1,4	18,9	17,0	420	420	10 540	-15,9	1 239	-2,5	24,6	0,9

Suite à la page suivante

Annexe 7.1 : Profils de collectivités : Partie I *(suite)*

Régions	Taux de chômage (%)[1]				NVA[2] (heures)		Nouvelles demandes de prestations régulières[3]		Nombre moyen d'heures assurables		Nombre moyen de semaines de prestations régulières versées[4]	
	Annuel		Mensuel									
	2010-2011	Écart (%)[5]	Haut	Bas	Haut	Bas	2010-2011	Écart (%)[6]	2010-2011	Écart (%)	2009-2010	Écart (%)
Alberta												
Calgary	6,8	0,0	7,7	5,9	700	630	29 610	-30,4	1 487	-3,1	24,6	10,0
Edmonton	6,8	-0,1	8,2	5,8	700	595	33 060	-17,3	1 504	-1,2	22,8	15,3
Nord de l'Alberta	9,5	-0,5	9,9	8,8	595	560	8 670	-23,1	1 383	-4,6	23,5	9,0
Sud de l'Alberta	7,2	-0,5	7,8	6,7	665	630	24 720	-33,4	1 450	-3,1	22,7	7,1
Colombie-Britannique												
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	9,9	-0,3	11,1	9,2	560	490	34 220	-12,5	1 328	-0,9	23,9	12,5
Abbotsford	8,5	0,7	10,3	6,7	665	525	8 680	-8,5	1 244	-2,9	23,1	13,7
Vancouver	7,6	0,3	8,2	7,3	630	595	66 490	-15,3	1 420	-3,3	25,1	13,2
Victoria	6,7	-0,6	7,7	6,0	700	630	9 180	-11,7	1 442	-0,9	23,0	12,9
Sud côtier de la Colombie-Britannique	8,3	-0,4	9,6	7,4	630	560	24 670	-7,6	1 344	-0,4	22,7	10,0
Nord de la Colombie-Britannique	11,4	-2,2	12,2	10,6	525	455	19 010	-23,8	1 270	0,3	24,5	8,1
Territoires[8]												
Yukon	25,0	0,0	25,0	25,0	420	420	2 140	-1,8	1 155	-3,5	26,6	3,0
Territoires du Nord-Ouest	25,0	0,0	25,0	25,0	420	420	1 680	-12,0	1 201	-8,7	28,0	-1,2
Nunavut	25,0	0,0	25,0	25,0	420	420	1 110	19,4	1 230	-2,4	28,2	-3,7
CANADA	**8,5**	**-0,4**	**8,8**	**8,2**	**595**	**595**	**1 396 860**	**-13,6**	**1,338**	**-1,7**	**23,8**	**8,5**

Remarque : Les taux de chômage régionaux présentés dans cette annexe sont ceux des régions économiques de l'assurance-emploi. Ces taux régionaux, tirés de l'Enquête sur la population active, ont été rajustés pour inclure les taux de chômage chez les Indiens inscrits vivant dans des réserves, conformément à l'alinéa 54(x) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Si le taux de chômage national faisait l'objet d'un pareil rajustement, la proportion de 7,9 % indiquée au chapitre 1 pour 2010-2011, passerait à 8,5 %.

Source : Données administratives de l'assurance-emploi, Enquête sur la population active.

[1] Calculé à partir des moyennes annuelles des données désaisonnalisées pour chacun des exercices financiers.

[2] La norme variable d'admissibilité (NVA) fluctue entre 420 et 700 heures, selon le taux de chômage régional.

[3] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

[4] Les données relatives à la durée des périodes de prestations portent sur les demandes établies en 2009-2010 pour s'assurer que toutes les demandes aient été complétées.

[5] Écart en points de pourcentage entre 2009-2010 et 2010-2011.

[6] Croissance en pourcentage entre 2009-2010 et 2010-2011.

[7] Les taux de chômage pour ces régions ont été établis au moyen d'une formule transitoire prévue par le *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[8] Les taux de chômage au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut sont fixés à 25 % pour les besoins de l'assurance-emploi.

Annexe 7.2 : Profils de collectivités : Partie II

Régions	Période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières (semaines)		% des semaines d'admissibilité aux prestations régulières payées[1]		Nombre moyen Prestations hebdomadaires régulières moyennes[2] ($)		% des salariés ayant touché des prestations d'assurance-emploi[3]
	2010-2011	Écart (%)[4]	2009-2010	Écart (%)[5]	2010-2011	Écart (%)	2009
Terre-Neuve-et-Labrador							
St. John's	34,7	-10,2	62,3	-1,7	387	3,5	19,8
Terre-Neuve-et-Labrador	43,5	-4,7	66,6	-1,7	369	3,3	45,7
Île-du-Prince-Édouard							
Île-du-Prince-Édouard	38,4	-7,8	63,7	-5,2	362	0,8	33,9
Nouvelle-Écosse							
Est de la Nouvelle-Écosse	42,5	-7,0	64,9	-3,7	371	2,0	33,8
Ouest de la Nouvelle-Écosse	38,3	-5,9	64,5	-3,3	355	1,9	26,6
Halifax	31,4	-16,8	62,8	0,9	352	2,1	14,8
Nouveau-Brunswick							
Fredericton-Moncton-Saint John	32,2	-12,8	60,6	2,9	343	0,9	19,8
Madawaska-Charlotte	38,1	-9,1	58,7	-4,8	358	0,8	32,6
Restigouche-Albert	40,8	-4,3	64,4	-0,7	367	2,5	40,2
Québec							
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	42,7	-4,9	62,6	-0,2	379	2,9	43,2
Québec	28,9	-19,9	53,4	2,1	369	1,1	18,7
Trois-Rivières	36,7	-8,8	55,5	-2,8	377	1,5	23,3
Centre-Sud du Québec	27,9	-26,7	48,4	-3,7	356	1,6	29,9
Sherbrooke	31,9	-15,6	53,0	-2,0	358	0,3	24,5
Montérégie	30,6	-23,7	54,6	-3,5	356	1,4	24,1
Montréal	34,5	-19,8	56,8	-3,1	357	1,3	18,6
Centre du Québec	35,0	-13,2	55,1	-4,8	374	1,3	27,9
Nord-Ouest du Québec	37,4	-9,4	58,6	-1,0	389	2,6	28,6
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	38,0	-8,6	56,0	-0,6	383	2,0	32,7
Hull	30,9	-12,8	56,5	2,0	378	0,7	14,5
Chicoutimi-Jonquière	33,1	-9,8	58,0	-0,5	380	2,4	27,0

Suite à la page suivante

Annexe 7.2 : Profils de collectivités : Partie II *(suite)*

Régions	Période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières (semaines)		% des semaines d'admissibilité aux prestations régulières payées[1]		Nombre moyen Prestations hebdomadaires régulières moyennes[2] ($)		% des salariés ayant touché des prestations d'assurance-emploi[3]
	2010-2011	Écart (%)[4]	2009-2010	Écart (%)[3]	2010-2011	Écart (%)	2009
Ontario							
Ottawa	32,0	-18,0	59,2	3,2	372	-0,9	10,3
Est de l'Ontario	35,0	-15,0	56,9	-4,4	358	1,1	16,8
Kingston	30,9	-19,6	59,1	9,3	358	-2,3	12,4
Centre de l'Ontario	35,3	-21,1	54,5	-4,9	359	1,8	17,5
Oshawa	38,2	-14,6	58,6	10,4	395	1,3	17,0
Toronto	37,6	-18,1	61,5	-3,5	370	0,8	15,2
Hamilton	33,6	-23,1	57,9	-0,9	371	1,0	15,9
St. Catharines	35,7	-22,9	55,7	-1,8	349	-1,3	19,9
London	35,6	-24,0	52,2	-7,4	361	-1,9	17,2
Niagara	38,4	-20,6	53,9	-5,0	382	1,5	20,9
Windsor	40,5	-18,7	49,1	-4,0	389	4,1	24,8
Kitchener	34,8	-26,3	54,1	-9,8	368	0,6	18,2
Huron	36,3	-21,1	54,7	-5,4	390	2,7	22,1
Centre-Sud de l'Ontario	33,4	-24,5	52,3	-5,7	368	0,4	18,5
Sudbury	37,8	-19,6	53,8	-14,4	377	-3,5	19,2
Thunder Bay	30,0	-27,8	55,5	-1,8	386	0,5	16,8
Nord de l'Ontario	40,9	-12,2	54,9	-7,4	387	1,7	21,1
Manitoba							
Winnipeg	30,6	-18,0	53,5	3,6	359	1,6	13,0
Sud du Manitoba	28,5	-19,5	53,9	-1,0	358	1,9	14,6
Nord du Manitoba	45,4	-7,4	56,7	3,2	364	0,0	19,0
Saskatchewan							
Regina	30,3	-19,1	54,0	11,9	384	1,4	9,6
Saskatoon	30,8	-13,6	56,3	9,3	385	1,8	11,2
Sud de la Saskatchewan	30,6	-20,1	53,7	-2,9	369	0,7	12,4
Nord de la Saskatchewan	45,7	-7,9	50,8	-3,9	381	0,8	17,0

Suite à la page suivante

Annexe 7.2 : Profils de collectivités : Partie II *(suite)*

Régions	Période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières (semaines)		% des semaines d'admissibilité aux prestations régulières payées[1]		Nombre moyen Prestations hebdomadaires régulières moyennes[2] ($)		% des salariés ayant touché des prestations d'assurance-emploi[3]
	2010-2011	Écart (%)[4]	2009-2010	Écart (%)[5]	2010-2011	Écart (%)	2009
Alberta							
Calgary	33,8	-19,3	60,1	-1,8	406	1,6	13,0
Edmonton	34,6	-17,9	56,1	0,8	414	2,7	12,7
Nord de l'Alberta	37,1	-18,2	54,7	-3,9	419	0,6	15,3
Sud de l'Alberta	33,7	-22,2	54,5	-7,6	394	0,8	13,4
Colombie-Britannique							
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	36,4	-16,6	57,6	-4,1	368	0,5	19,6
Abbotsford	30,8	-16,8	66,7	-1,8	322	-2,5	21,1
Vancouver	34,1	-16,4	63,6	-1,3	362	-1,7	13,9
Victoria	32,3	-20,3	59,1	-3,2	381	2,0	12,1
Sud côtier de la Colombie-Britannique	33,3	-20,0	57,4	-7,5	368	-0,1	19,1
Nord de la Colombie-Britannique	39,6	-15,2	55,4	-5,1	399	1,8	21,8
Territoires							
Yukon	44,6	-7,8	56,4	0,7	432	2,9	17,9
Territoires du Nord-Ouest	45,3	-11,1	56,8	-5,3	440	2,7	14,7
Nunavut	45,5	-8,8	57,2	-8,1	430	0,6	14,5
CANADA	**36,0**	**-15,9**	**58,1**	**-2,6**	**371**	**1,0**	**18,1**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Les données relatives à la durée des périodes de prestations portent sur les demandes établies en 2009-2010 pour s'assurer que toutes les demandes aient été complétées.

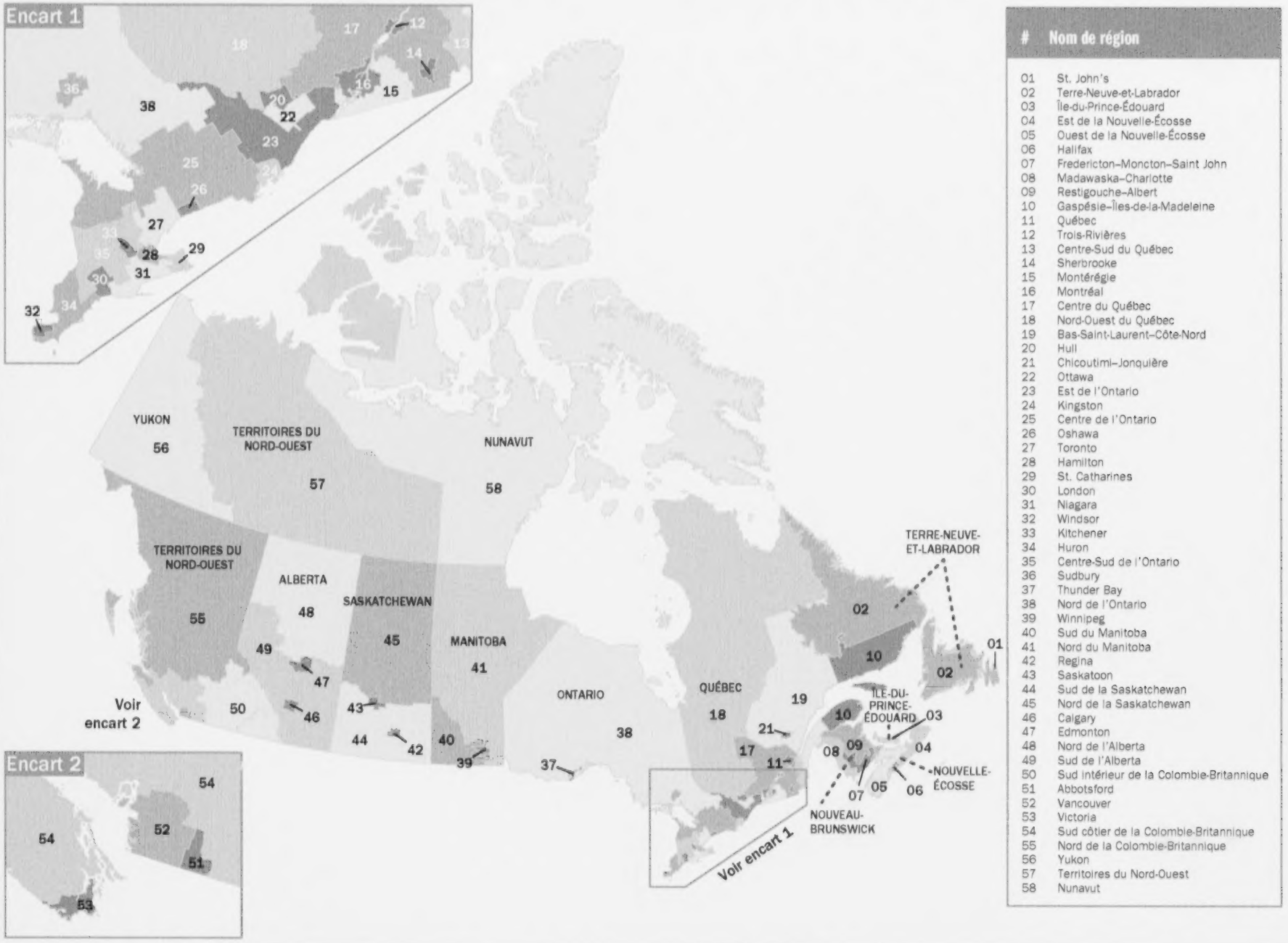
[2] Incluent le montant du supplément familial versé aux prestataires réguliers.

[3] Les plus récentes données de l'impôt disponibles sont celles de 2009.

[4] Croissance en pourcentage entre 2009-2010 et 2010-2011.

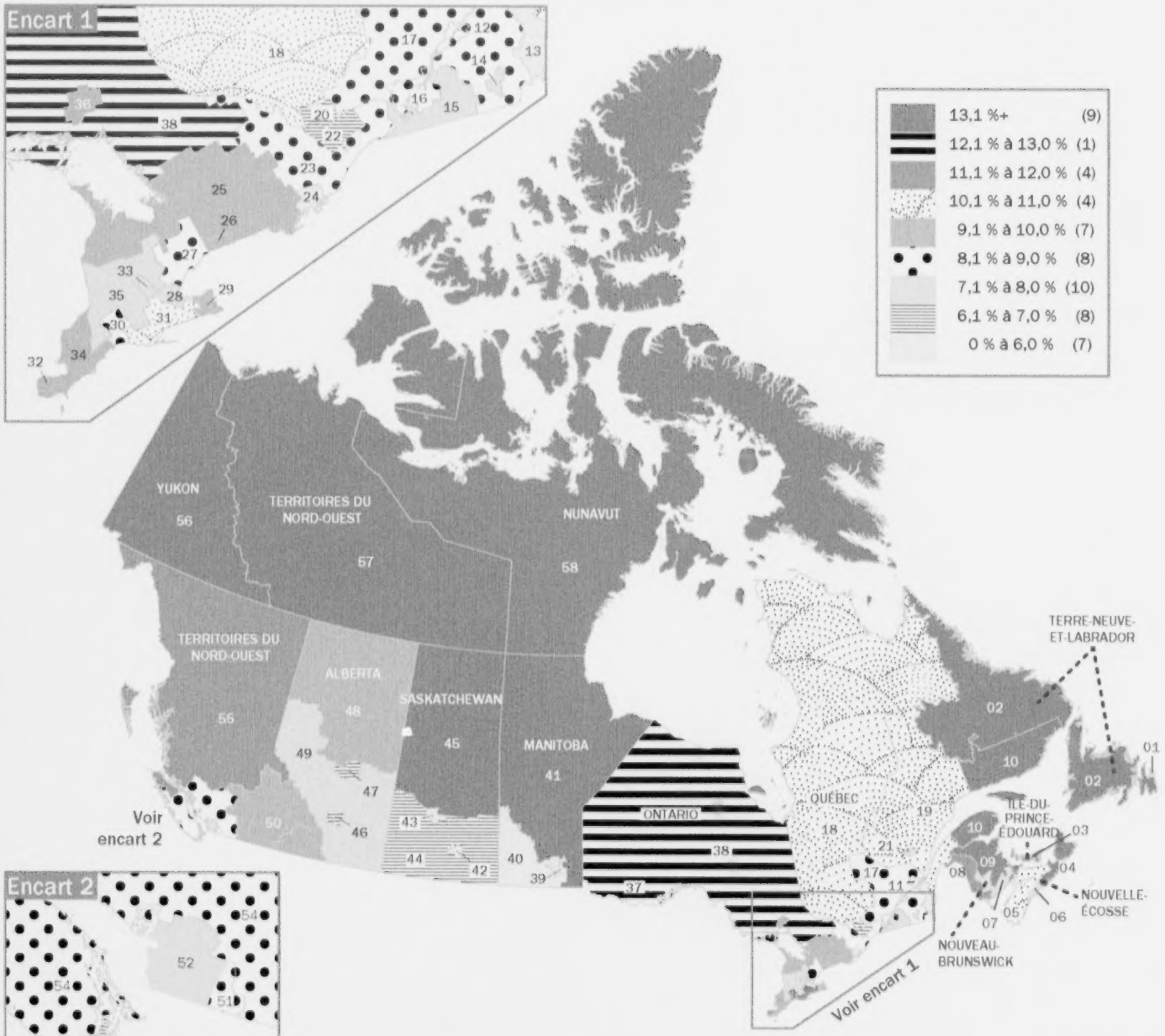
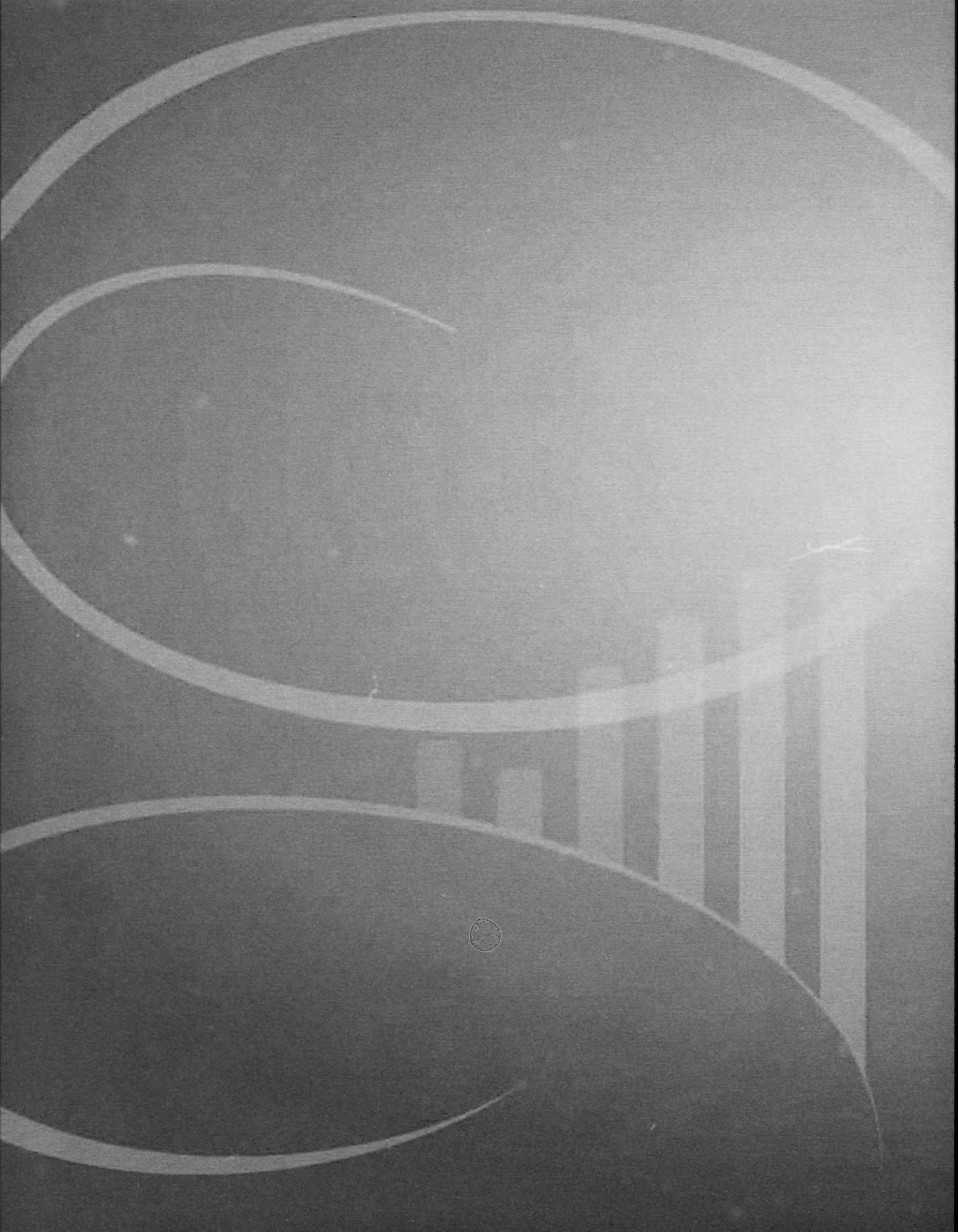
[5] Écart en points de pourcentage entre 2008-2009 et 2009-2010.

ANNEXE 7.3 – Régions économiques de l'assurance-emploi, 2010-2011



#	Nom de région
01	St. John's
02	Terre-Neuve-et-Labrador
03	Île-du-Prince-Édouard
04	Est de la Nouvelle-Écosse
05	Ouest de la Nouvelle-Écosse
06	Halifax
07	Fredericton–Moncton–Saint John
08	Madawaska–Charlotte
09	Restigouche–Albert
10	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
11	Québec
12	Trois-Rivières
13	Centre-Sud du Québec
14	Sherbrooke
15	Montérégie
16	Montréal
17	Centre du Québec
18	Nord-Ouest du Québec
19	Bas-Saint-Laurent–Côte-Nord
20	Hull
21	Chicoutimi–Jonquière
22	Ottawa
23	Est de l'Ontario
24	Kingston
25	Centre de l'Ontario
26	Oshawa
27	Toronto
28	Hamilton
29	St. Catharines
30	London
31	Niagara
32	Windsor
33	Kitchener
34	Huron
35	Centre-Sud de l'Ontario
36	Sudbury
37	Thunder Bay
38	Nord de l'Ontario
39	Winnipeg
40	Sud du Manitoba
41	Nord du Manitoba
42	Regina
43	Saskatoon
44	Sud de la Saskatchewan
45	Nord de la Saskatchewan
46	Calgary
47	Edmonton
48	Nord de l'Alberta
49	Sud de l'Alberta
50	Sud intérieur de la Colombie-Britannique
51	Abbotsford
52	Vancouver
53	Victoria
54	Sud côtier de la Colombie-Britannique
55	Nord de la Colombie-Britannique
56	Yukon
57	Territoires du Nord-Ouest
58	Nunavut

ANNEXE 7.4 – Régions économiques de l'assurance-emploi : taux de chômage, 2010-2011



#	Nom de région
01	St. John's
02	Terre-Neuve-et-Labrador
03	Île-du-Prince-Édouard
04	Est de la Nouvelle-Écosse
05	Ouest de la Nouvelle-Écosse
06	Halifax
07	Fredericton–Moncton–Saint John
08	Madawaska–Charlotte
09	Restigouche–Albert
10	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
11	Québec
12	Trois-Rivières
13	Centre-Sud du Québec
14	Sherbrooke
15	Montérégie
16	Montréal
17	Centre du Québec
18	Nord-Ouest du Québec
19	Bas-Saint-Laurent–Côte-Nord
20	Hull
21	Chicoutimi–Jonquière
22	Ottawa
23	Est de l'Ontario
24	Kingston
25	Centre de l'Ontario
26	Oshawa
27	Toronto
28	Hamilton
29	St. Catharines
30	London
31	Niagara
32	Windsor
33	Kitchener
34	Huron
35	Centre-Sud de l'Ontario
36	Sudbury
37	Thunder Bay
38	Nord de l'Ontario
39	Winnipeg
40	Sud du Manitoba
41	Nord du Manitoba
42	Regina
43	Saskatoon
44	Sud de la Saskatchewan
45	Nord de la Saskatchewan
46	Calgary
47	Edmonton
48	Nord de l'Alberta
49	Sud de l'Alberta
50	Sud intérieur de la Colombie-Britannique
51	Abbotsford
52	Vancouver
53	Victoria
54	Sud côtier de la Colombie-Britannique
55	Nord de la Colombie-Britannique
56	Yukon
57	Territoires du Nord-Ouest
58	Nunavut